DOI: 10.15649/2346030X.3209
Aibi revista de investigación, administración e ingeniería. Volumen 11, Número 1, Pág 106-114, Enero - Abril de 2023, ISSN 2346-030X

Enfoque gerencial: Sistemas administrativos, estilos y roles.
Managerial approach in empirical companies: Management systems, roles and styles.

Said Navarro-Álvarez[1], Carlos Alberto Pacheco-Sánchez [2], Genny Torcoroma Navarro-Claro[3], José Alberto Cristancho[4]
[1,3]*Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, Ocaña - Colombia,*
[2,4]*Corporación Universitaria Minuto de Dios, Ocaña - Colombia*
ORCID: [1]*0000-0003-4483-9417*, [2]*0000-0002-9369- 582X*, [3]*0000-0003-3225-9028*, [4]*0000-0002-0779-7388*

Recibido: 27 de septiembre de 2022.
Aceptado: 13 de diciembre de 2022.
Publicado: 01 de enero de 2023.

Resumen- La Gerencia ha sido y será valorada por la capacidad de asumir retos, transformar exitosamente las estructuras administrativas de una organización (vista desde cualquier área funcional), obtener competitividad, desarrollo, calidad, bienestar y sostenibilidad, indicadores de alto impacto y de gran reconocimiento; El estudio tuvo el objetivo de conocer enfoque gerencial existentes en las empresas de Ocaña, analizando las siguientes tres dimensiones: sistemas administrativos, roles y estilos de liderazgo, se aplicó el método cuantitativo, de tipo descriptivo, apoyado de la técnica de la encuesta, bajo la escala Likert, con una muestra de estudio de 15 empresarios empíricos del sector comercio, servicios e industrial con gran reconocimiento en la región. Se concluye que, aunque más del 60% de los gerentes tienen un estilo de liderazgo servidor, un rol gerencial decisor y sistema administrativo autocrático, se debe promover estrategias para fomentar el liderazgo servidor en las organizaciones mediante el reconocimiento de la axiología corporativa y la inteligencia emocional.
Palabras clave: gerencia; liderazgo; rol; sistemas administrativos**.**

Abstract— Management has been and will be valued for the ability to take on challenges, successfully transform the administrative structures of an organization (seen from any functional area), obtain competitiveness, development, quality, welfare and sustainability, indicators of high impact and great recognition; The study had the objective of knowing the existing managerial approach in the companies of Ocaña, analyzing the following three dimensions: administrative systems, roles and leadership styles, the quantitative method was applied, of descriptive type, supported by the survey technique, under the Likert scale, with a study sample of 15 empirical businessmen of the commerce, services and industrial sector with great recognition in the region. It is concluded that, although more than 60% of the managers have a servant leadership style, a decision-making managerial role and an autocratic administrative system, strategies should be promoted to foster servant leadership in the organizations through the recognition of corporate axiology and emotional intelligence.
Keywords: management; leadership; role; administrative systems.

*Autor para correspondencia.
Correo electrónico: jose.cristancho@uniminuto.edu (José Alberto Cristancho).
La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad de Santander.
Este es un artículo bajo la licencia CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).
Como citar este artículo: S. Navarro-Álvarez, C. A. Pacheco-Sánchez y G. T. Navarro-Claro, José Alberto Cristancho, “Enfoque gerencial: Sistemas administrativos, estilos y roles”, *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 11, no. 1, pp. 106-114 2023, doi: 10.15649/2346030X.3209

I. INTRODUCCIÓN

La gerencia en los entornos cambiantes y de alta supervivencia, requiere de un liderazgo basado en acciones estratégicas, las cuales deben estar diseñadas bajo el proceso administrativo para la efectividad y el desarrollo integral de sus objetivos dentro y fuera de la organización, sin embargo, no hay muchos referentes actualizados frente a los enfoques generales después de la emergencia sanitaria, asimismo, los múltiples conceptos, desde la generalidad, requieren ser profundizados y aplicados explícitamente en población con características particulares y similares, por tanto, se tiene la necesidad, de reconocer los estilos de liderazgo, comportamientos y actitudes adecuadas o efectivas, para gestionar y direccionar estrategias con el apoyo de su capital intelectual, especialmente, cuando se reconoce que los errores al liderar pueden ser causal de la falta de dominio de las competencias requeridas o por lo contrario, no tener un reconocimiento de las habilidades necesarias y aplicables ante situaciones existentes o no existentes [1].

En consideración de lo anterior, [2] menciona lo importante que es identificar los factores motivantes del liderazgo, ampliar los tipos de estilos y sus características; con el objetivo de determinar estilos predominantes y comparar entre sí, que cualidades y destrezas se requieren ante diferentes situaciones, garantizando procesos de decisiones más asertivas, sin dejar de lado, el fomento y desarrollo de las cuatro capacidades de un líder propuestas por Arámbula (2006) citado en [3], que son: estratégicas, interpersonales, emocionales y técnicas, siendo estos, para orientar las estructuras estratégicas, la gestión humana, los procesos innovadores y de investigación corporativa, pero sobre todo, para darle identidad a la gerencia, desde su enfoque misional y axiológico, es decir, que las estructuras gerenciales logren fomentar escenarios laborales y culturas corporativas con valor compartido, responsabilidad social y ambiental, pero sobre todo, organizaciones saludables con su capital humano y sus clientes.

Lo anterior, requiere de un acercamiento desde los métodos científicos, tomando en cuenta que en Colombia existe una tasa de entrada al mercado de 0.2, que las organizaciones tienen una edad promedio de 7 años y donde el 96,1% representan las microempresas bajo acto jurídico de tipo personal [4]. En función de los datos, las gerencias proceden de sistemas tradicionales donde se conservan aspectos culturales muy conservadores y en muchas ocasiones aisladas de las tendencias organizacionales o megatendencias administrativas.

Ahora bien, Golberg (1993), manifiesta que los siguientes rasgos de personalidad son los que asume un gerente en las organizaciones, extroversión, adaptabilidad, meticulosidad, estabilidad emocional y apertura a las experiencias, visto desde las prospectiva, fascinación y aceptación a positivo y a lo nuevo [5], por ello y desde la teoría de sistemas, la gerencia debe priorizar, sistematizar e integrar la organización, es decir, ser transdisciplinarias ante cualquier entorno , a través de diagnósticos de oportunidades de mejora o problemas encontrados en la organización para su respectiva solución y así mejorar sus acciones [6], [7].

En ese orden de ideas, el objetivo del estudio, radicó en reconocer el enfoque gerencial aplicado por empresarios sin estudios universitarios, valorando, estilos, sistemas administrativos y roles gerenciales desde los fundamentos teóricos, para tener el fundamento de las actuales gestiones en pro de aportar a nuevos estudios que alcancen el desarrollo organizacional bajo el pilar de la motivación, innovación, mejora continua, efectividad de procesos, construcción de estrategias y aseguramiento de la estructura de control.

II. MARCO TEÓRICO

En las organizaciones existe una constante interacción con ambientes, un fundamento clave establecido en la teoría de sistemas, de hecho y desde los aportes de Kast y Rosenzweig (1973) citado en [8] la organización está compuesta por seis subsistemas: técnico relacionando recursos de oficina, de equipamiento, documentos, entre otros; estructural valorando las dinámicas de trabajo desde su flujo, informaciones, roles, tareas, jerarquía, etc. Por otro lado, el subsistema psicosocial en el que se determinan los recursos humanos, clima, actitudes, emociones y percepciones; Un subsistema de metas y valores trazados de forma individual y colectivo y sustentados a través de objetivos y, un subsistema gerencial en el que se agrupan factores como planeación, control, proyección, objetivos y estrategias.

Basado en el fundamento anterior, el estudio tiene la premisa de valorar los subsistemas desde el accionar de las actuales gerencias, profundizando sobre el subsistema psicosocial, gerencial y de metas o valores de acuerdo al rol gerencial y al estilo de liderazgo. Para ello, se hace una valoración de producción científica durante los últimos tres años (3), el cual se analizará mediante el programa analítico de datos VosViewer para conocer la correlación de palabras con el conjunto de los elementos de la teoría de sistemas y desde el reconocimiento de la gestión empresarial:

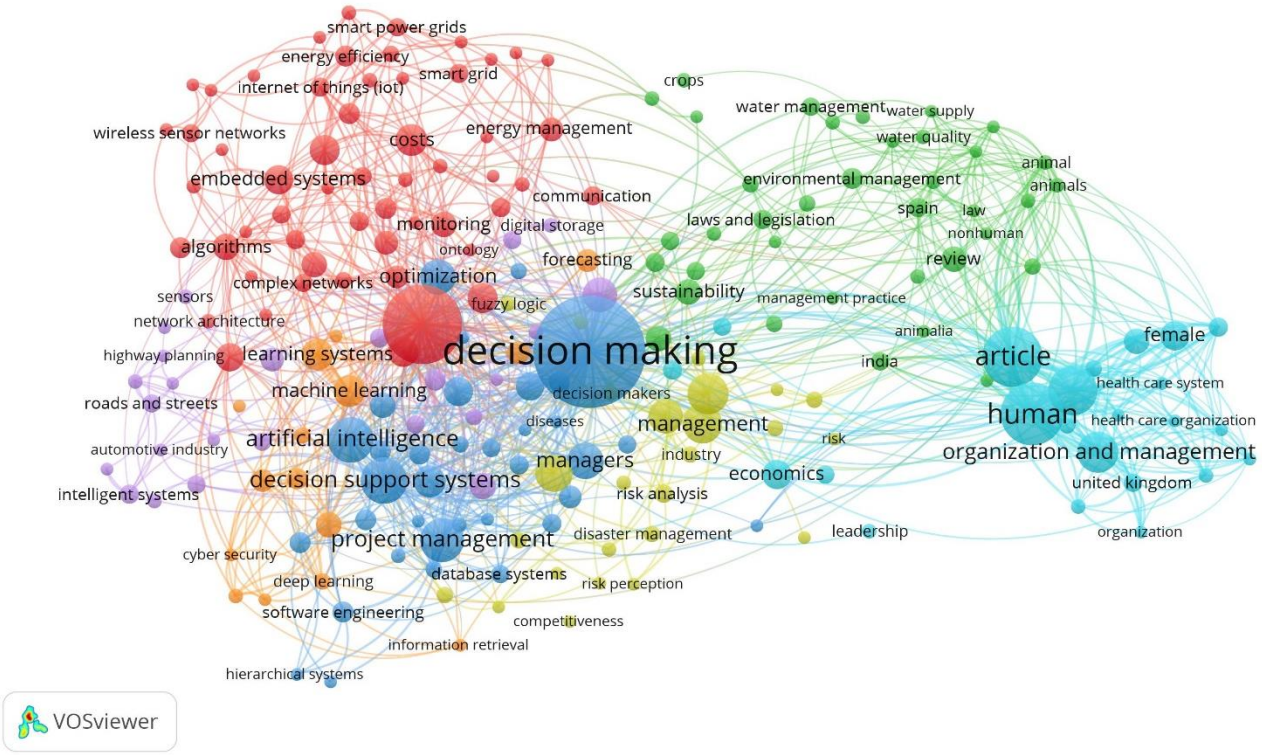


Figura 1: Mapeo científico.
Fuente: Información obtenida del programa VOSviewer.

Con base al análisis de co-palabras a partir del mapa de la figura 1, la gestión relaciona la significancia de tomar decisiones, optimización, organización, la valoración de los sistemas complejos abiertos y el permanente aprendizaje y su representación con el capital humano, un direccionamiento que focaliza la importancia de analizar fuerzas internas y externas, de acuerdo a los recursos económicos, humanos, de inteligencia artificial, tecnológicos, entre otros, que son claves para la definición de los existentes y futuros modelos gerenciales.

Desde las perspectivas de la teoría de sistemas administrativos o gerenciales de Likert, la administración se enfoca al desarrollo de acciones y estrategias exitosas, sin embargo, su estructura depende del direccionamiento expuesto en ella, de allí, se relaciona desde la teoría de los sistemas gerenciales de Likert (1968), los siguientes sistemas administrativos:

Tabla 1: Tipos de sistemas administrativos.

Sistemas administrativos	**Sistema 1. Explotador-Autoritario** Los subordinados exporadicamente participan en el proceso de toma de decisiones, lo que refleja la falta de confianza que los gerentes tienen en ellos.
	Sistema 2. Benevolente-Autoritario En este sistema, los gerentes emiten órdenes, aunque los empleados pueden expresar abiertamente sus comentarios sobre ellas.
	Sistema 3. Consultivo. Los gerentes establecen metas y emiten instrucciones generales después de consultar con los subordinados, quienes disfrutan de autonomía en la toma de decisiones para realizar sus tareas.
	Sistema 4. Participativo La gerencia deposita plena confianza en los subordinados. La toma de decisiones se encuentra altamente descentralizada. La comunicación no solo se dirige hacia arriba, sino también entre pares dentro de la organización. La interacción entre superiores y subordinados se lleva a cabo en un ambiente amigable y se caracteriza por la confianza mutua.

Fuente: Tomado de [9].

Nota. Se organizan los sistemas de Likert.

La teoría de roles permite valorar el rol gerencial desde su habilidad para relacionarse, comunicarse y tomar decisiones, por tanto, Mintzberg (1990) clasifica las actividades de los gerentes multiples acciones gerenciales que involucran el balance de gestión a lo interno y externo de la organización, sin embargo, los mismos cambian según el nivel organizaciona [10].

Desde la teoría se identifica tres roles: El primero denominado rol interpersonal, destaca los siguientes roles: Figura destacada: El gerente realiza actividades rutinarias y basadas en el marco legal o social, es decir, relaciones institucionales. Líder: Su rol se identifica por asignar los incentivos y manejo de todo el personal y de enlace: Promueve la gestión y las alianzas con los grupos de interés, conoce y da información de la empresa. El segundo es el rol de información, donde se identifica los subroles de: Monitor cuando la gerencia hace seguimiento permanente a la diversidad de información interna y externa sobre la empresa y a nivel general sustentan las decisiones. Diseminado: Aplicado en líderes que presentan y compartan información de las gestiones de la empresa a personas externas o de subordinados de otros miembros de la organización. Por último, portavoz, donde el alto directivo, reporta información precisa de los planes, políticas, acciones y prácticas actuales y proyectadas de la empresa [10].

El tercer rol con la denominación “Rol de decisión” señala que se pueden identificar a través de alguno o todos de los roles, expuestos a continuación: Empresario: donde el gerente tiene la ardua labor es buscar y analizar datas para comprender la organización frente a las acciones

nuevas o reestructuradas, vista desde lo interno y externo. Mediador de problemas inesperados: Con cualidades y habilidades de resolución de conflictos, toma acciones correctivas ante conflictos importantes e inesperados de gestión humana, interorganizacional u otros. El rol de asignador de recursos: Se caracteriza por asignar y controlar todos los recursos de la organización, para terminar el rol negociador: Determina las mejores gestiones en pro de la sostenibilidad de la empresa, por ende, representa la organización en importantes alianzas o negocios comerciales, administrativas, financieras, entre otras [10].

Ahora bien, se agrupan en la siguiente tabla, los diferentes estilos de liderazgos clásicos y contemporáneos, del cual se identifican características especiales, aptitudes, actitudes y cualidades de cada uno, según la información tomada de Sánchez y Barraza (2015) citados en [11].

Tabla 2: Tipos de liderazgos.

Autocrático	**Democrático**
No permite la participación ni el debate	Escucha la opinión del grupo
Solo maneja la información de la empresa	Ejerce una participación activa
No delega responsabilidades.	El objetivo es trabajar en equipo
Administra el equipo de trabajo	Delega tareas y confía
Tiene control de todo y todos.	Ofrece y busca ayuda y orientación
Fija los objetivos a cumplir.	Todos pueden aportar y crecer
Libertad	**Transformacional**
Prefieren normas claras	Estimula intelectualmente al trabajador
Imparcialidad	Fomenta la innovación y la participación
Poca Participación en las decisiones	Cree en el trabajo en equipo
No influye en el clima laboral	Cree en las ideas y resultados a largo plazo
	Arriesgado
	Conoce las necesidades de sus colaboradores
Transaccional	**Servidor**
Determinan interés	Identifica la voluntad del grupo y ayuda a aclarar lo que se hará.
Presenta expectativas reguladas por la negociación.	Reconoce y acepta al talento por sus particularidades
Participa en el trabajo en equipo	Tiene el potencial de mejorar sus labores y la de los demás
Vincula actividades y las desarrolla con el equipo	Tiene el compromiso de servicio en favor de los otros

Fuente: Tomando de [11], [12].

Nota: Información sobre modelos de liderazgo.

Finalmente, autores como Hernández, Gómez y Daft, citados en [13], se alude que la administración se encarga de los procesos mediante el proceso de planear, organizar, direccionar y controlar las áreas organizativas, el liderazgo tiene su distinción dado a la capacidad de generar cambios significativos en los seguidores y en la organización, por tal motivo, el liderazgo, la administración y los sistemas organizaciones, agrupan acciones, procesos, tácticas, emociones, conductas, cambios y evaluaciones, lo cual permiten una efectiva toma de decisiones, siendo éstas últimas la elección de alternativas que conllevarán al alcance de las metas establecidas por la empresa [14]. En las organizaciones y desde la capacidad que tenga el líder para gestionar al grupo y la influencia que tenga en el mismo, hará que se alcancen las metas y objetivos propuestos [15], logrando así, atender la Ley 2069 de 2020, que busca impulsar el emprendimiento con el fin de aumentar el bienestar social y generar equidad [16].

III. METODOLOGUÍA O PROCEDIMENTOS

La investigación se realiza en el municipio de Ocaña, Norte de Santander, con una dinámica económica comercial (58,9%) dedicada a la compra y venta de productos, seguidamente con el 27% las empresas son participes del sector servicios y con solo el 11% son industriales, con las características mencionadas y con base a los niveles de formación de la población de Ocaña, el 39% presenta nivel básico, el 17% no tiene nivel educativo y solo el 8% son profesionales o tienen nivel posgradual [17], con la estadística expuesta, se procede a conocer la gestión de empresarios sin formación universitaria, para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo, en búsqueda de conocer las características de gestión de los empresarios, tomando en cuenta, que este enfoque tiende a generalizar y normalizar los resultados obtenidos [18].

Por otra parte, desde el tipo de investigación descriptiva, se logró conocer el estilo de liderazgo, los sistemas administrativos y los roles gerenciales, lo anterior, con una muestra no probabilística al seleccionar casos característicos de una población [19], es decir, 15 empresarios que no tienen estudios universitarios o nivel profesional, información agrupada en tres grupos de trabajo según el sector (Comercial, industrial y de servicios), el diseño muestral establecido fue establecido, tomando en cuenta que permite la selección de casos representativos de una población, lo que implica que la muestra sea pequeña [20].

Tabla 3: Variables y dimensiones.

Dimensiones	Variables
Sistema Administrativo	Sistema 1. Explotador-Autoritario Sistema 2. Benevolente-Autoritario Sistema 3. Consultivo. Sistema 4. Participativo
Estilos de liderazgo	Autocrático Democrático Libertad Transformacional Transaccional Servidor
Roles gerenciales	Rol de Decisión Rol de información Rol interpersonal

Fuente: Elaboración propia.

Nota: La tabla presenta información sobre las variables y dimensiones del estudio.

Para la obtención de información, se aplicó el instrumento del cuestionario mediante la técnica de encuesta, con el propósito de hallar las variables de estudio, de acuerdo a las tres dimensiones del estudio, por lo anterior, se diseñaron 23 preguntas tipo Likert, con un valor aceptable de 0.86 (Alfa de Cronbach) calculado a través del programa estadístico SPSS, ahora bien, la técnica de encuesta, permitió organizar la información de manera precisa [21], de igual forma, se procedió a un proceso de agrupamiento de los datos de cada variable de acuerdo a las dimensiones (sistema administrativo, estilo de liderazgo y roles gerenciales), presentándose la información a través de tablas y figuras, finalmente, para el procesamiento de datos se realizó por medio de las siguientes operaciones: clasificación, tabulación y técnicas de lógica [22] [23].

IV. RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La dimensión sustenta 4 sistemas administrativos reconociendo desde diferentes situaciones, el reconocimiento del mismo en las gerencias empíricas (ver figura 2).

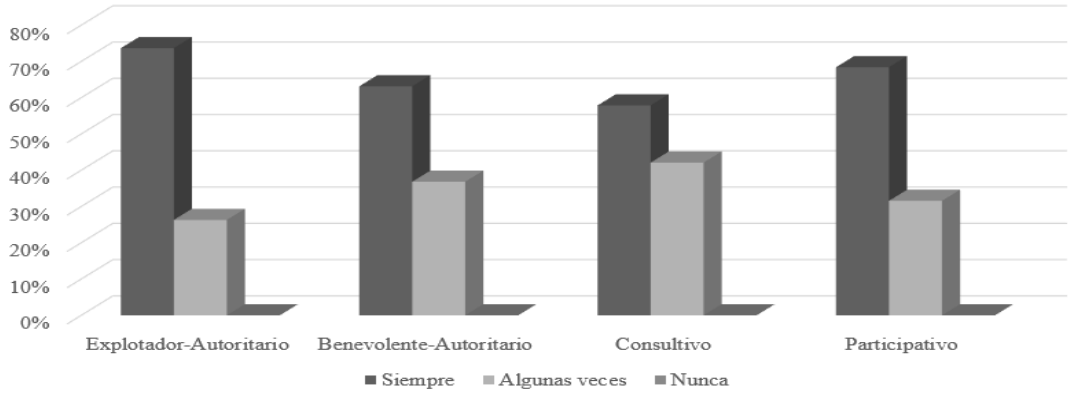


Figura 2: Tipos de sistema administrativo.
Fuente: Elaboración propia.

Partiendo de los datos, más del 70% de los empresarios optan por ser autoritarios de tipo explotador, es decir, indica funciones, delega, supervisa y evalúa, no obstante, los gerentes sin formación universitaria y según el tamaño de las organizaciones optan por promover un estilo de participación en situaciones donde se requiere la vinculación de todos los colaboradores. No obstante, existe un aspecto clave de profundizar frente a los aspectos de líder consultivo, debido a que no siempre, reciben un acompañamiento.

Dimensión 2. Estilo de liderazgo

Tabla 4: Estilos de liderazgos.

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Total
Estilo de liderazgo autocrático	50%	11%	27%	11%	1%	100%
Estilo de liderazgo democrático	60%	9%	25%	6%	0%	100%
Estilo de liderazgo libertad	39%	21%	29%	4%	7%	100%
Estilo de liderazgo transformacional	54%	14%	17%	11%	5%	100%
Estilo de liderazgo transaccional	53%	21%	17%	7%	3%	100%
Estilo de liderazgo servidor	61%	21%	13%	5%		100%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Las tablas presentan información agrupada sobre los estilos de liderazgo que poseen los empresarios empíricos en Ocaña de acuerdo a la frecuencia. Fuente: elaboración propia.

Figura 3: Tipos de estilo de liderazgo.
Fuente: Elaboración propia.

Valorando los datos de la tabla y figura, más del 50% de los empresarios, apropian ante situaciones de cambio, de mejora, de decisión, de resolución y de innovación, todos los estilos de liderazgo, excepto liderazgo de libertad con solo un 39%, por otra parte, el liderazgo que siempre se reconoce en ellos, es de servidor con la mayor frecuencia del 61%, seguidamente de tipo de democrático o participativo. Por otra parte, casi nunca fomentan ese líder transformacional. Lo anterior, permite valorar que el gerente empírico, busca trabajar en equipo, reconocer las cualidades de las personas y siempre con el compromiso de servir.

Dimensión 3. Roles gerenciales

Tabla 5: Roles empresariales.

ROL INTERPERSONAL				
	Siempre	**Algunas veces**	**Nunca**	**Total**
Usted desempeña ciertas tareas rutinarias de carácter legal o social	68%	32%	0%	100%
Es responsable de los incentivos a sus subordinados y, en general, de las tareas relacionadas con el manejo del personal	79%	21%	0%	100%

Discusiones

La gestión, el liderazgo y los roles dentro de las organizaciones han evolucionado en los últimos años para adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio, basados desde teorías como la TGS, y la teoría de recursos y capacidades en cuanto a la agilidad que deben tener las organizaciones para adaptarse rápidamente a los cambios del entorno, fomentando la innovación, la flexibilidad y la colaboración entre los miembros del equipo [24], [25], [26], [27].

Desde el estudio se reconoce que el líder de las empresas de Ocaña, es predominante al rol de decisión, que el estilo de liderazgo es democrático y que su sistema administrativo es autocrático, es importante que desde la configuración factorial, confiabilidad y validez del Diagnóstico de Efectividad Gerencial (DEG) realizado en es pertinente, comparar y hacer una profundización de los actuales hallazgos, con datos que emita el test DEG al validarse al no presentar sesgos y que puede ser empleada en las organizaciones, con el fin de reconocer estilo básico, estilo gerencial y grado efectividad en el desempeño de sus tareas [28].

De acuerdo a los hallazgos encontrados en [29] existe una alta relación con las características identificadas de los líderes de las 306 empresas exportadoras de Colombia con los datos primarios obtenidos del estudio, al observarse que en dichos empresarios el estilo de liderazgo autocrático se caracteriza por la aplicación de la voluntad del líder en solo tomar decisiones sin sus colaboradores, el estilo de liderazgo democrático reconocido por la comunicación de líder con sus subordinados, a través de la escucha activa de opiniones y propuesta de mejoras y el estilo de liderazgo liberal donde la gerencia hace intervención solo cuando es necesario.

Es importante seguir desarrollando y fortaleciendo estas habilidades propias de los gerentes, por lo tanto, se pueden ofrecer programas de capacitación y desarrollo, que incluyan entrenamiento en liderazgo transformacional, inteligencia emocional y habilidades de comunicación efectiva [30], [31]. Aunque los gerentes tienen un rol de decisor, es importante fomentar la participación de los empleados en el proceso de toma de decisiones, en este sentido, se pueden implementar mecanismos como grupos de trabajo multidisciplinarios que permitan recopilar diferentes perspectivas antes de tomar decisiones importantes, lo cual, no solo promoverá la innovación, sino que también aumentará el compromiso y la satisfacción de los empleados [32], [33].

De igual manera, es indispensable indicar y en apoyo a los aportes presentados en [34] deducir que el estilo de gerenciar una empresa sea clasificada agroindustrial, comercial u otra, responde a particularidades al interior de la misma o del exterior, asimismo, de la capacidad que tenga para direccionar según los conocimientos adquirido frente a los modelos gerenciales, tendencias del mercado, entre otros; por ello, resulta difícil en las gerencias con culturas tradicionales empoderar a sus colaboradores, ya que tienen una alta dependencia por desarrollar solo las actividades de la empresa y cuestionar todo procesos planeado, ejecutado o finalizado.

Finalmente, las organizaciones requieren un sistema administrativo integrado de la participación constante de su grupo de interés mediante un enfoque consultivo, por tanto y apoyado en [35] el líder debe trascender con habilidades directivas capaz de focalizar estrategias que promuevan la felicidad, la comprensión, el carisma, el reconocimiento y la conciencia social para el desarrollo de organizaciones con enfoque solidarios y responsables con las presentes y futuras generaciones, todo lo anterior, indica que las empresas de Ocaña, Colombia y el País, tienen que ser gestionadas por líderes servidores, generosos y estratégicos para despertar la razón y las emociones frente a las dinámicas del mercado [36], especialmente, cuando se trata de un liderazgo de servicio y transformacional ya que predice en el contexto laboral las condiciones favorables y saludables de una organización (el bien común y la efectividad de los procesos) como respuesta rápida a las necesidades y expectativas de sus colaboradores y de la sociedad en ambientes más agradables y felices, ya que existe alta relación entre el liderazgo transformacional y la felicidad laboral [37].

V. CONCLUSIONES

Las gerencias se sustentan en gran medida por la forma de su gestión o de su sistema de trabajo administrativo, por ello, bajo la dimensión 1, se identificó que los empresarios tienen una forma administrativa de tipo explotador-autoritario, según la tipología de sistemas de Likert, donde su sistema se basa en la eficiencia de los procesos y la obtención de utilidades, dejando de lado, factores motivacionales, de bienestar, de seguridad y de participación con sus subordinados, puesto que las decisiones se realizan directamente con ellos y pocas veces se fomentan espacios para debatir y elegir alternativas de solución de manera colectiva.

Asimismo, el estudio logró conocer desde la dimensión 2 - estilo de liderazgo-, que los empresarios se destacan por promover escenarios gerenciales con un estilo de servidor, seguidamente de participación; es indispensable destacar que los demás estilos son necesarios, validos o deben estar expuestos en diferentes situaciones, ya sea de tipo autocrático, servidor, transformacional, entre otros; todo en razón de los exigencias que tengan los grupos de interés, problema, necesidad y contexto, de igual forma, se destaca que las gerencias empíricas tiene control de todo los recursos, delega tareas, estimula al colaborador, es arriesgado, aclara las ideas y orienta al equipo de sus metas y futuros planes, de hecho, tiene compromiso de servir y ayudar (s)16( )] T92 6íc51(d)-6(o)-6(s,)12(a)4(n)-1 0 0 1 63.24 335.33 Tm0 g0 G[( )] TJETQq0.00000912 0 612 792 reW* n(

VI. RECOMENDACIONES

El proyecto establece que, desde el enfoque gerencial, es importante orientar a los empresarios al reconocimiento, apropiación y evaluación de las nuevas tendencias, asimismo, estructurar modelos que orienten la toma de decisiones en función del sistema, estilo y rol gerencial.

Por otra parte, desde el estudio se determina que es importante realizar futuros estudios que permitan fortalecer el rol interpersonal e informativo, de igual manera, promover desde el marco teórico, un estilo de liderazgo contemporáneo, para tener sistemas administrativos de tipo participativo, de igual forma, profundizando sobre modelos axiológicos y nuevas estructuras gerenciales de la literatura internacional.

Finalmente, las gerencias empíricas tienen sistemas tradicionales que requieren actuar en nuevas prácticas de gestión apoyadas de las tecnológicas, de hecho, orientarlas para automatizar procesos, fomentar la innovación, la investigación y el desarrollo de procesos o productos.

VII. REFERENCIAS

[1] O. E. Contreras-Pacheco y J. C. Marín-Díaz, «Orientadores de la decisión de inversión: una conceptualización desde el estilo de liderazgo del emprendedor de impacto.,» Entramado, pp. 1-7, 2022.

[2] X. Oliva, «ESTILOS DE LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE OPERACIONES DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN EN LIMA METROPOLITANA, PERÚ, 2020,» Lima – Perú, 2020.

[3] L. G. J. &. B. R. Alarcón, «Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona,» Revista Saber, Ciencia y Libertad, pp. https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n1.8450, 2022.

[4] COMPITE360°, «Información empresarial de Colombia,» 2023. [En línea]. Available: https://www.compite360.com/. [Último acceso: 2023].

[5] P. Alcázar Cruz, «ESTILO DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL,» Revista de temas de coyuntura y perspectivas, pp. 89-121, 2020.

[6] M. Arnold y F. Osorio, «Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas,» 1998. [En línea]. Available: https://www.redalyc.org/pdf/101/10100306.pdf.

[7] F. Ortiz-Gutiérrez y e. al, «Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativ,» 2021. [En línea]. Available: https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3162/3523.

[8] TDX.CAT, «De la Teoría General de Sistemas a las Ciencias de la Complejidad,» s.f.. [En línea]. Available: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2658/ParteI.pdf.

[9] R. Vázquez Martínez y J. Guadarrama Granados, «El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior,» Tiempo de Educar, pp. 105-131, 2001.

[10] A. C. Bracho, «Desempeño gerencial: funciones y roles en la practica.,» Compendium, pp. 5-19, 2005.

[11] C. A. Bamonde Bisso y E. Sardi Gutiérrez, «Los estilos de liderazgo democrático y autocrático en la gestión administrativa de las PYMES de Lima Metropolitana,» Mayo 2021. [En línea]. Available: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5103/AE-L_023.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

[12] J. C. G. A. Espinosa, «Liderazgo servidor, conceptualización, desarrollo e implicaciones para la investigación,» Revista Espacios, p. 21, 2016.

[13] D. Giraldo y J. Naranjo, «Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias,» 2014. [En línea]. Available: https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1.

[14] L. Canós, C. Pons, M. Valero y J. Maheut, «Toma de decisiones en la empresa: proceso y clasificación,» 2012. [En línea]. Available: https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/16502/TomaDecisiones.pdf.

[15] A. Jiménez y M. Villanueva, «Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar,» Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA), pp. 183-195, 2018.

[16] EL CONGRESO DE COLOMBIA, «Ley 2069 de 2020,» 2020. [En línea]. Available: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160966.

[17] DANE, «Censo General 2005,» 2010. [En línea]. Available: https://www.dane.gov.co/files/censo2005/PERFIL_PDF_CG2005/54498T7T000.PDF.

[18] C. Bernal, Metodología de investigación, Pearson , 2010.

[19] CORGEINP, «Dinámicas económicas de Ocaña,» 2023.

[20] T. Otzen y C. Manterola, «Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio,» Int. J. Morphol, vol. 35, nº 1, pp. 227-232, 2017.

[21] J. C. Anguitaa, L. J. Repullo y C. J. Donado, «La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datosAvailable:,» 2003. [En línea]. Available: https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articuhttps://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738.

[22] I. M. E. Dulzaides y G. A. M. Molina, «Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso,» s.f.. [En línea]. Available: http://eprints.rclis.org/5013/1/analisis.pdf. [Último acceso: 2023].

[23] F. Arias, El Proyecto de Investigación, Editorial Epistem, 2006.

[24] P. Senge, The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization, Doubleday Currency, 1990.

[25] J. Kotter, Leading Change, Deusto, 1996.

[26] M. Soniewicki, K. Paliszkiewicz, A. Koohang y J. Nord, «Critical Components Affecting Organizational Performance,» Journal of computer information systems, nº 2021, pp. 1-11, 2021.

[27] T. Prosser, B. Bechter, M. Galetto, S. Weber y B. Larsson, «Institutions or resources and capabilities? Explaining engagement in European sectoral social dialogue,» Economic and Industrial Democracy, vol. 43, nº 3, pp. 1420-1439, 2022.

[28] L. Cruz, A. Serralde y L. Rivera, «Análisis Psicométrico del Diagnóstico de Efectividad Gerencial de Reddin,» Acta de investigación psicológica, vol. 5, nº 3, pp. 2211 - 2223, 2015.

[29] D. Escandon y A. Hurtado, «Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas,» Estudios Gerenciales, vol. 32, nº 139, pp. 137-149, 2016.

[30] H. Salam, N. Dumit, M. Clinton y Z. Mahfoud, «Transformational leadership and predictors of resilience among registered nurses: a cross-sectional survey in an underserved area,» BMC Nursing, vol. 22, nº 1, 2023.

[31] N. Liu, L. Wnag y J. Yin, «Impact of transformational leadership on the person–organization fit of Chinese nurses: The moderating effect of emotional intelligence,» Nursing Open, vol. 10, nº 7, pp. 4586 -4596, 2023.
[32] S. Ytterstad y J. Olaisen, Learning Transformational Leadership: A Pedagogical and Practical Perspective, Springer International Publishing, 2023.
[33] F. Alberca, V. Rodríguez y M. Escalante, «RELAÇÃO DE COMPROMISSO ORGANIZACIONAL COM O TRABALHO EM EQUIPA NUM MUNICÍPIO,» International Journal of Professional Business Review, vol. 8, nº 1, 2023.
[34] L. Melo y D. Fonseca, «Descripción y análisis de la gerencia en mipymes agroindustriales del departamento de Boyacá, Colombia,» Acta Agronómica, vol. 64, nº 4, pp. 297-310, 2014.
[35] Z. R. Eslava, G. J. Omaña, N. F. Sierra y A. J. Mogrovejo, «Leadership styles: a study in Latin America, the United States and Europe,» Salud, Ciencia y Tecnología, vol. 3, nº 401, 2023.
[36] K. P. Sanchez y e. al., «Liderazgo de servicio como predictor del rendimiento laboral en colaboradores municipales de la provincia de San Martín, en el contexto de COVID-19,» Rev Asoc Esp Espec Med Trab , vol. 32, nº 1, pp. 45-53, 2023.
[37] A. I. Canal, Ovalles-Toledo, L. V., L. A. Sandoval y O. Valdez, «Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial,» Revista de Ciencias Sociales (RCS), vol. XXIX, nº 1, pp. 79-94, 2023.