



*Liderazgo administrativo y su incidencia en la gestión empresarial en la
Corporación Nacional de Electricidad CNEL Manabí*

*Administrative leadership and its impact on business management in the
National Electricity Corporation CNEL Manabí*

*Liderança administrativa e seu impacto na gestão empresarial da Corporação
Nacional de Eletricidade CNEL Manabí*

Erika Alejandra Salinas Santana ^I

esalinas6353@utm.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0003-6982-776X>

Jairo Isaac Mendoza García ^{II}

jairo.mendoza@utm.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-7291-4114>

Correspondencia: esalinas6353@utm.edu.ec

Ciencias Técnicas y Aplicadas

Artículo de Investigación

* **Recibido:** 30 de enero de 2024 * **Aceptado:** 22 de febrero de 2024 * **Publicado:** 14 de marzo de 2024

- I. Maestría en Administración de Empresas, Facultad de Posgrado, Universidad Técnica de Manabí. Operador de subestación Dirección de Distribución departamento de Operación Corporación Nacional de Electricidad CNEL Manabí, Ecuador.
- II. Magíster en Educación y Desarrollo Social de la Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE). Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo analizar la incidencia del liderazgo administrativo en la gestión empresarial de la Corporación Nacional de Electricidad (CNEL-MANABI). La población fue de 674 individuos y la muestra está conformada por 21 individuos, quienes ejercen cargos de alto nivel dentro de la empresa como son directores, líderes, administrador y coordinador que integran la Corporación.

Palabras Clave: gerencia; liderazgo administrativo; gestión empresarial; correlación.

Abstract

The objective of this study is to analyze the incidence of administrative leadership in the business management of the National Electricity Corporation (CNEL-MANABI). The population was 674 individuals and the sample is made up of 21 individuals, who hold high-level positions within the company such as directors, leaders, administrators and coordinators who make up the Corporation.

Keywords: management; administrative leadership; business management; correlation.

Resumo

O objetivo deste estudo é analisar a incidência da liderança administrativa na gestão empresarial da Empresa Nacional de Energia Elétrica (CNEL-MANABI). A população foi de 674 indivíduos e a amostra é composta por 21 indivíduos, que ocupam cargos de alto nível dentro da empresa como diretores, líderes, administradores e coordenadores que compõem a Corporação.

Palavras-chave: gerenciamento; liderança administrativa; gestão empresarial; correlação.

Introducción

La gestión empresarial se ha convertido en una herramienta importante para conducir de forma eficiente a las empresas a alcanzar los objetivos planteados (Ramos y Huertas, 2019). A nivel mundial las organizaciones tanto del sector público como del privado, tienen la necesidad de ejecutar una gestión empresarial de manera que puedan enfrentar los retos económicos con eficiencia, eficacia y, por supuesto, lograr ser competitivas en el sector en el que participan (Julio, 2020).

Según Suarez (2018), la capacidad para gestionar una empresa se puede entender como un rasgo principal que debe tener todo líder de negocios, ya que es una herramienta con la cual se ejecutan

las medidas y estrategias necesarias para que la empresa sea viable económicamente. En este sentido, para los directivos y responsables de estas organizaciones se hace trascendente efectuar una gestión efectiva en virtud de tomar decisiones acertadas que conduzcan al éxito empresarial.

Montenegro y Chaluisa (2021), encuentran que, uno de los retos de las empresas en Latinoamérica consiste en superar los modelos de gestión rígidos que se orientan al cumplimiento de objetivos mediante el uso de herramientas tradicionales que lo único que hacen es frenar su desarrollo.

Para ejercer una buena gestión empresarial se debe tener una visión amplia de la importancia de ejercer un buen liderazgo. Según lo indicado por Hernández (2021), se puede entender al liderazgo como “un proceso complejo en el que intervienen un conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado” (pág.34). Ñañez, y Lucas (2018) indican que el liderazgo es un fenómeno social donde actúan las expectativas de un grupo que pueden ejercer influencias que impacten el desempeño funcional de la organización.

La Corporación Nacional de Electricidad CNEL MANABI, es una empresa ecuatoriana encargada de prestar un servicio eléctrico a la ciudadanía, lo cual resulta de gran trascendencia para el desarrollo económico y social de la región (CNELEP, s.f). Ejercen un liderazgo administrativo con el objeto de coordinar al grupo de trabajo y promover de forma eficiente una buena gestión empresarial.

La correcta gestión de un liderazgo empresarial logra que se alcancen los objetivos estratégicos, sin embargo, no existe un estudio que de la certeza de que el liderazgo administrativo actual genere una buena gestión empresarial.

Basado en lo expuesto anteriormente, el presente estudio de investigación plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo incide el liderazgo administrativo en la gestión empresarial en la Corporación Nacional de electricidad CNEL MANABI?

2. Metodología

En la presente investigación se examinó la importancia del liderazgo administrativo y cómo este incide en la gestión empresarial de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL MANABI. Por lo cual, se enmarca bajo una metodología con un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, aplicando un método explicativo y un carácter no experimental.

La investigación cuantitativa propone hipótesis posibles de medición para conocer con mayor precisión la naturaleza del fenómeno y así tener un conocimiento integral del mismo (Sánchez, 2019). Por lo que el presente estudio de investigación es de enfoque cuantitativo ya que busca a través de la aplicación de las técnicas e instrumentos utilizados la medición de la correlación existente entre las variables, como lo son el liderazgo administrativo y la gestión empresarial.

Los estudios correlacionales por su parte, proporcionan un marco para medir y analizar la relación entre dos variables, estableciendo así una conexión estadística entre ellas (Jensen, 2013). Por consiguiente, facilitarán el análisis y la descripción de la relación que existe entre el liderazgo administrativo y la gestión empresarial dentro de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL MANABI.

El método que se utilizó es el explicativo, ya que busca demostrar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto (Arias, 2006).

De la misma manera, la investigación es no experimental ya que se estudió el liderazgo administrativo y la gestión empresarial en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL MANABI, sin la intencionalidad de manipular ninguna de las variables presentes.

La población es el conjunto total de individuos que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado donde se desarrollará la investigación (Moreno, 2021). La población fue de 674 individuos y la muestra está conformada por 21 individuos, quienes ejercen cargos de alto nivel dentro de la empresa como son directores, líderes, administrador y coordinador que integran la Corporación Nacional de Electricidad CNEL MANABI.

Por conformar una población finita y accesible no se consideró necesario seleccionar una muestra, por lo que se aplicó un censo. En relación a esto, Morillas (2016) expone que, si el tamaño de la población o universo es conocido, la elección del tamaño de la muestra, no se considera necesario, dado que su estimación representa a la población. De modo que, el grupo seleccionado para la investigación fue de 21 colaboradores que aportaron información para alcanzar los objetivos planteados en el estudio.

Como técnica de recolección de datos se aplicó:

La encuesta, la cual es definida por Torreros (2021) como un método de investigación que recopila información, datos y comentarios por medio de una serie de preguntas específicas. En este sentido, esta técnica se utilizó mediante un instrumento de tipo cuestionario con base a un conjunto de

preguntas dirigidas a los funcionarios que conforman la muestra en el estudio, con el fin de conocer los aspectos del liderazgo administrativo, y la correlación que tiene este sobre la gestión empresarial en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL MANABI.

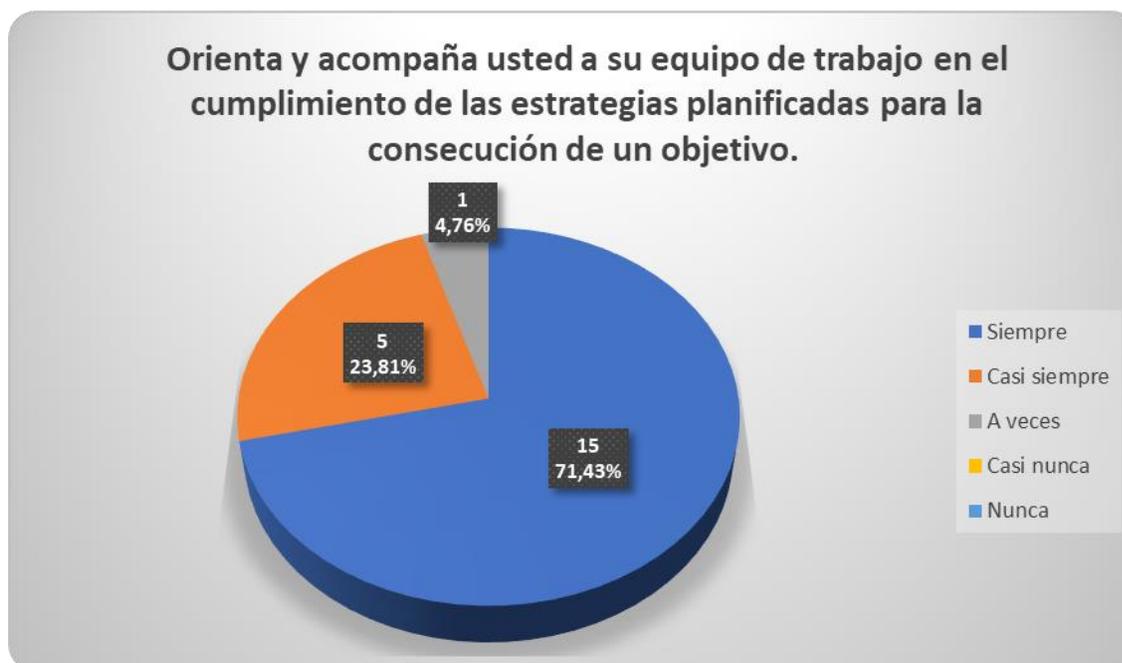
3. Resultados y discusión

3.1 Acompañamiento al equipo de trabajo

En la figura 1 se muestra que los profesionales encuestados consideran que el 71,43% siempre y el 23,81% casi siempre orientan y acompañan a su equipo de trabajo en el cumplimiento de las estrategias planificadas para la consecución de un objetivo.

Figura 1

Orienta y acompaña usted a su equipo de trabajo en el cumplimiento de las estrategias planificadas para la consecución de un objetivo.



En este sentido, se denota un acompañamiento al equipo de trabajo por parte de los líderes de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL MANABÍ, esto con el fin de impulsar el alcance de los objetivos previstos en la planificación estratégica. Situación que guarda coincidencia con el estudio de Camacho et al (2021), quienes demuestran como el seguimiento influye de forma positiva en la dinámica del liderazgo, como una de las herramientas más esenciales dentro de la labor gerencial.

3.2 Influencia del liderazgo

En la figura 2 se evidencia que los profesionales encuestados consideran que el 90,48% casi siempre las personas en su equipo de trabajo suelen aceptar y seguir sus ideas y opiniones.

Figura 2

Habitualmente las personas en su equipo de trabajo suelen aceptar y seguir sus ideas y opiniones.



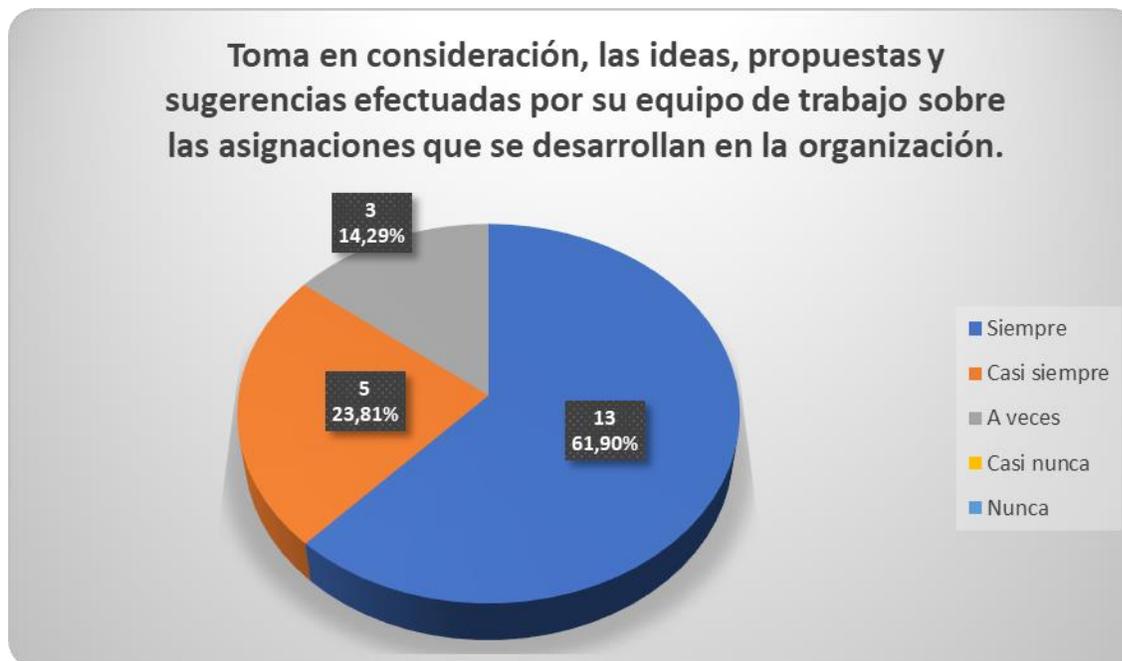
Vargas et al (2022) indican que el liderazgo una herramienta significativa que influye de forma positiva en la confianza del equipo de trabajo.

3.3 Aceptación del liderazgo

En la figura 3 señala que los profesionales encuestados consideran que el 61,90% siempre y el 23,81% casi siempre toman en consideración, las ideas, propuestas y sugerencias efectuadas por su equipo de trabajo sobre las asignaciones que se desarrollan en la organización.

Figura 3

Toma en consideración, las ideas, propuestas y sugerencias efectuadas por su equipo de trabajo sobre las asignaciones que se desarrollan en la organización.



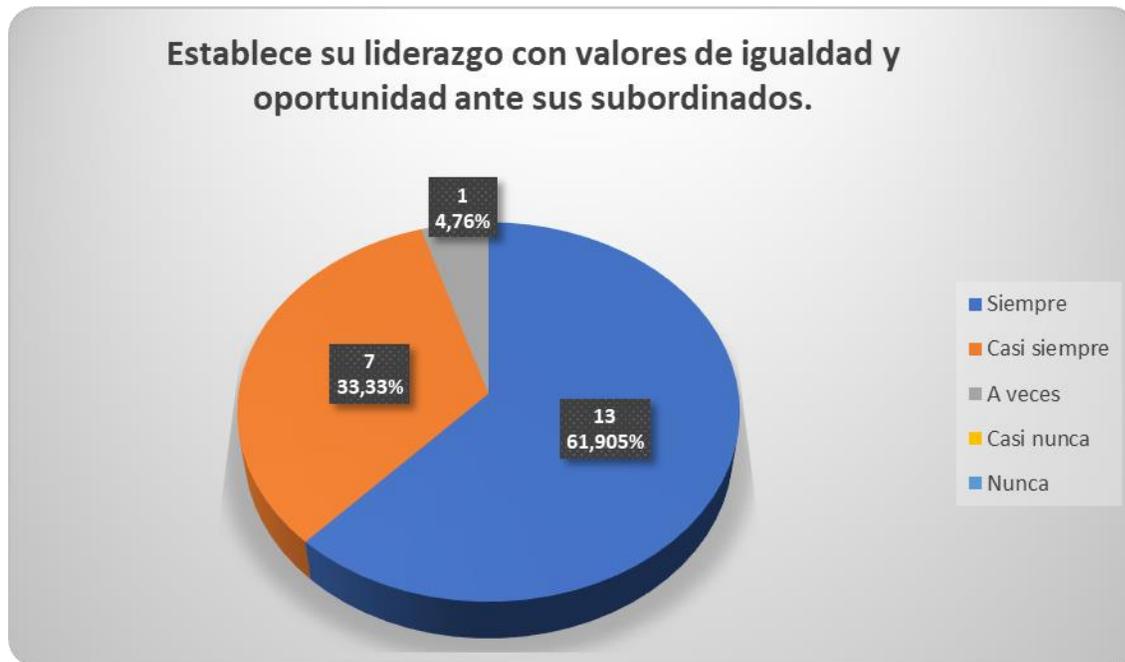
Arias y Muñoz (2021) demuestran que, para ejercer un liderazgo correcto dentro del desempeño gerencial, se deben considerar al equipo de trabajo como elementos claves en la consecución de los objetivos de la organización, por lo que se debe tomar en cuenta cada aporte que estos hagan en pro del éxito de la empresa.

3.4 Valores de igualdad

En la figura 4 se observa que los profesionales encuestados consideran que el 61,91% siempre y el 33,33% casi siempre establecen su liderazgo con valores de igualdad y oportunidad ante sus subordinados.

Figura 4

Establece su liderazgo con valores de igualdad y oportunidad ante sus subordinados.



Direccionar al equipo de trabajo bajo unos principios y valores que muestran un respecto, e importancia hacia el talento humano deja en evidencia la calidad de liderazgo y los valores que imponen estos líderes que se desempeñan dentro de la empresa. Ante este resultado, se encuentra una concordancia con el estudio llevado a cabo por García et al (2017), quienes entre sus resultados la formación de valores como una de las habilidades gerenciales más influyentes para la ejecución de un liderazgo óptimo dentro de una organización.

3.5 Recompensa al desempeño del equipo

En la figura 5 se evidencia que los profesionales encuestados consideran que el 52,38% siempre y el 42,86% casi siempre se le recompensa al equipo de trabajo en el mismo nivel del esfuerzo y desempeño cumplido.

Figura 5

Se le recompensa al equipo de trabajo en el mismo nivel del esfuerzo y desempeño cumplido.



El reconocimiento al equipo de trabajo frente a los esfuerzos realizados para ejecutar de forma eficiente su desempeño laboral, promueve un impacto positivo en la motivación del personal así lo indica Malpica et al (2014), quienes consiguen que el recompensar al equipo de trabajo, es una variable que influye de forma positiva en el desempeño laboral.

3.6 Planificación de actividades

En la figura 6 se indica que los profesionales encuestados consideran que el 52,38% siempre y el 42,86% casi siempre planifican con anticipación las actividades que debe ejecutar el equipo en virtud de alcanzar algún objetivo.

Figura 6

Planifica con anticipación las actividades que debe ejecutar el equipo en virtud de alcanzar algún objetivo.



Cabrera (2020), enseña que la planificación de actividades por parte del líder, conduce a una mayor eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores.

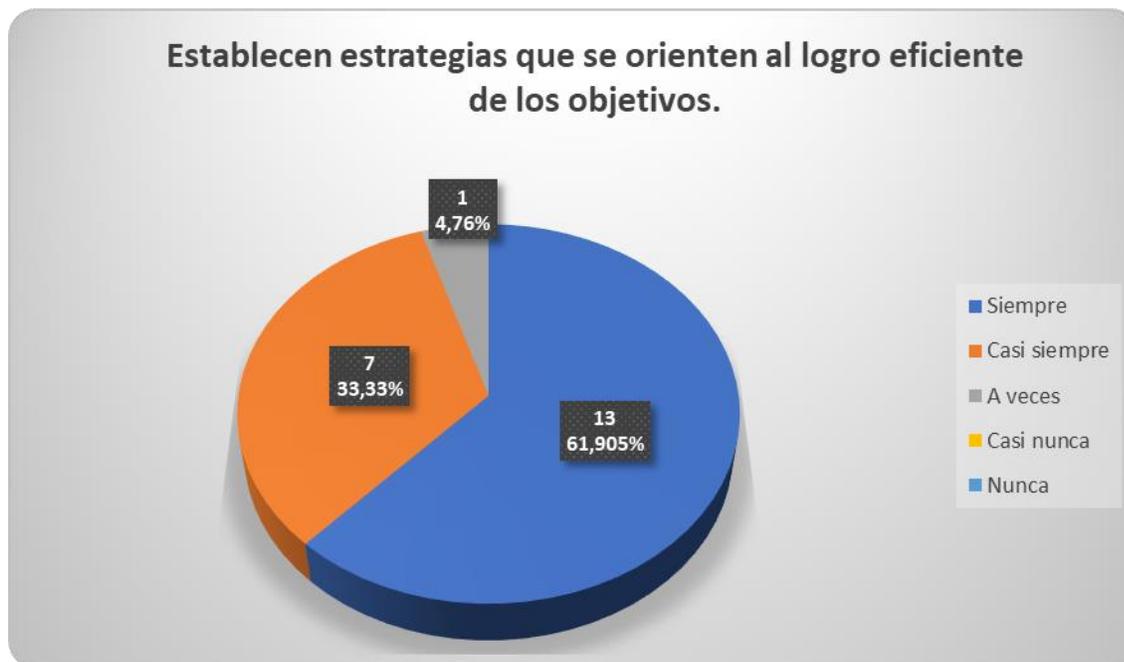
La planificación es una de las herramientas con mayor impacto dentro de las funciones gerenciales, el ejercer una planificación previa a las actividades que debe ejecutar el equipo de trabajo promueve una eficiencia en el desempeño de las funciones.

3.7 Planteamiento de estrategias

En la figura 7 se muestra que los profesionales encuestados consideran que el 61,91% siempre y el 33,33% casi siempre establecen estrategias que se orienten al logro eficiente de los objetivos.

Figura 7

Establecen estrategias que se orienten al logro eficiente de los objetivos.



3.8 Comunicación de objetivos

En la figura 8 se observa que los profesionales encuestados consideran que el 61,90% siempre y el 38,10% casi siempre se plantean y comparten al equipo de trabajo de forma clara los objetivos que se desean alcanzar.

Figura 8

Se plantean y comparten al equipo de trabajo de forma clara los objetivos que se desean alcanzar.



Castillo, y Romero (2019), encuentran que la comunicación ejercida por los líderes para la motivación laboral, es clave para la asertividad del trabajo dentro de las organizaciones.

3.9 Aceptación del liderazgo

En la figura 9 se determinó que los profesionales encuestados consideran que el 66,67% siempre y el 23,81% casi siempre evalúan las gestiones realizadas en virtud de encontrar y corregir fallas para maximizar eficiencia.

Figura 9

Evalúan las gestiones realizadas en virtud de encontrar y corregir fallas para maximizar eficiencia.



La evaluación de la gestión empresarial permite a los líderes de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL MANABÍ, consigan verificar el cumplimiento eficiente de las actividades, en función de diagnosticar las actividades laborales e impulsar un alcance óptimo en los objetivos planteados. Este resultado presenta coincidencia con el estudio desarrollado por Montilla (2004), quien sostiene que la evaluación de la gestión empresarial es una herramienta gerencial, que impulsa la eficiencia laboral y el cumplimiento oportuno de los objetivos planteados.

4. Conclusiones

El liderazgo es una de las herramientas más importantes en el desempeño gerencial dentro de las organizaciones, con el desarrollo del estudio se pudo evidenciar la relación significativa existente entre el liderazgo administrativo y la gestión empresarial dentro de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL MANABI. De modo que, el administrador, directores, coordinador y demás líderes que integran la institución estudiada, ejercen una figura que promueve una influencia, aceptación, motivación, y seguimiento en el equipo de trabajo.

El Liderazgo Empresarial conlleva también a optimizar los recursos que se cuentan en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL MANABI lo que se transforma en mejorar los procesos internos, cristalizar los proyectos que se cuentan en un banco de iniciativa de proyectos,

garantizando la sostenibilidad de las redes eléctricas y varios de sus elementos eléctricos para solventar la demanda que mantengan los clientes asociados a la red eléctrica.

El correcto Liderazgo Empresarial en términos de atención al cliente, motiva a sus usuarios a tener una efectiva imagen de servicio lo que impulsa a que sus clientes tengan una mejor cultura de pago y se sientan identificados con su empresa que mantiene una figura de calidad, calidez y efectividad. No obstante, es esencial considerar que la correlación no implica causalidad, y es recomendable que este análisis se complemente con estudios adicionales para explorar la naturaleza exacta de la relación entre el liderazgo administrativo y la gestión empresarial.

Los responsables de liderar la empresa contribuyen con sus equipos de trabajo para lograr los objetivos trazados, establecen estrategias y planifican con anticipación actividades, atienden las ideas, propuestas y sugerencias que realizan los funcionarios. Al existir fallas siempre se busca realizar gestiones en virtud de corregirlas y maximizar la eficiencia.

Los líderes lideran con valores de igualdad y oportunidades para todos, recompensan a sus equipos de trabajo por el esfuerzo y desempeño cumplido.

Referencias

- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación a la metodología de la investigación. Venezuela: Epísteme.
- Arias, J. L., Muñoz, H. (2021). Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR). *Contabilidad Y Negocios*, 16(32), 23-37. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202102.002>
- Cabrera, C. (2020). Planificación estratégica. Universidad Siglo 21. México. <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/20882/Universidad%20Siglo%20XXI%202020%20-%20Final.docx%20-%20Cristian%20Cabrera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camacho, I., Hernández, J. M., y Arroyo, R. (2021). seguimiento y dominancia en la dinámica de liderazgo: una comparación inicial Japón/México. *Revista Electrónica De Psicología Iztacala*, 24(4). Recuperado a partir de <https://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/81350>
- Castillo, B., Romero, L. M. (2020). Comunicación para la motivación. Claves de la asertividad y del trabajo en equipo en las organizaciones. Instituto Universitario de Investigación para el

Desarrollo Social Sostenible. https://www.researchgate.net/profile/luis-tobar-pesantez/publication/336699213_happiness_management_and_creativity_in_the_xxi_century_intangible_capitals_as_a_source_of_innovation_competitiveness_and_sustainable_development/links/5dad5a1299bf111d4bf803a/happiness-management-and-creativity-in-the-xxi-century-intangible-capitals-as-a-source-of-innovation-competitiveness-and-sustainable-development.pdf#page=55

Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad (2023). ¿Quiénes Somos? <https://www.cnelep.gob.ec/quienes-somos/>

García, F. J., Boom, E. A., Molina, S. J. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar – Colombia. Revista Científica "Visión de Futuro", 21(2), 1-21. Universidad Nacional de Misiones. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446001/html/>

Hernández, G. (2021). Emprendedurismo y liderazgo empresarial en las organizaciones del siglo XXI. Revista Fidélitas, 2(1). https://revistas.ufidelitas.ac.cr/index.php/revista_fidelitas/article/view/31/92

Jensen, K. B. (2013). A Handbook of Media and Communication Research (K. B. Jensen, Ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203357255>

Julio, P. (2020). importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración <http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.99>, 4(16). <https://www.redalyc.org/journal/6219/621965988007/621965988007.pdf>

Malpica, R. Rossell., R. Hoffmann., I. (2014). Equipos de trabajo de alto desempeño. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 7(14), Julio-diciembre, 2014: 69-83 Universidad de Carabobo ISSN: 1856-9099. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849005.pdf>

Montenegro, E. G., Chaluisa, S. F. (2021). La Gestión Empresarial en la post pandemia: caso Latinoamérica. Tesla Revista Científica. 1(2), Julio-diciembre 2021, pp 28-44 ISSN: 2796-9320. <file:///E:/MI%20DATA/Downloads/revista+volumen+1+numero+2-28-44.pdf>

Montilla, O. (2004). Modelo para evaluación de gestión de empresas industriales del subsector de cosméticos. *estud.gerenc*, 20(92) Cali July/Sept. 2004. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).