

PROTOTIPO DE LIDERAZGO POSITIVO PARA LA EMPRESA SEVEN SEAS, C.A. LECHERÍA, ESTADO ANZOÁTEGUI, VENEZUELA

Aura Castro y María Fernanda Escalona

aurapirinha@gmail.com y escalonamf@gmail.com

Universidad de Oriente (UDO),

Núcleo Anzoátegui, Estado Anzoátegui, Venezuela.

Resumen

La investigación que se presenta en este artículo tiene como propósito, exponer un prototipo de liderazgo positivo para la empresa venezolana Seven Seas, C.A., ubicada en Lechería, Estado Anzoátegui, que ofrece servicios integrados de transporte marítimo a nivel mundial, aportando conexiones, experiencias y labores a una clientela nacional e internacional. En ella se evidencian situaciones problemáticas como un liderazgo autocrático negativo, con líneas de mando verticales y centralizadas, poco compromiso de colaboradores, y escasa comunicación efectiva. Metodológicamente es un estudio de campo, descriptivo y proyectivo; la muestra está constituida por 14 empleados del contexto, a quienes se les aplicó confidencialmente un cuestionario; los datos obtenidos se procesan y analizan mediante el cálculo de frecuencia, determinación del porcentaje, y matriz FODA. De la gestión realizada se obtiene el prototipo de liderazgo positivo. Concluyéndose que la compañía, aun teniendo un enfoque de adaptabilidad y diversidad cultural, su estilo de liderazgo no contrasta con las tendencias modernas de gestión; estando caracterizado por toma de decisiones rápidas, incapacidad de adaptación a los cambios y al fomento del trabajo en equipo; impidiéndose la satisfacción del cliente, obstaculizándose la eficiencia y desarrollo. El prototipo propuesto podría garantizar a la empresa oportunidades para crecer, expansión a nuevos mercados, formación de alianzas estratégicas, implementación de tecnologías novedosas, desarrollo de programas de liderazgo interno, y mayor competitividad.

Palabras clave: prototipo, liderazgo positivo, gerencia, gestión.

POSITIVE LEADERSHIP PROTOTYPE FOR THE COMPANY SEVEN SEAS, C.A., LECHERÍA, ANZOÁTEGUI STATE, VENEZUELA

Abstract

The research presented in this article aims to develop a positive leadership prototype for the Venezuelan company Seven Seas, C.A., located in Lechería, Anzoátegui State, which offers integrated maritime transport services worldwide, providing connections, experiences, and services to a national and international clientele. The company exhibits problematic situations such as negative autocratic leadership, with vertical and centralized lines of command, low employee commitment, and poor effective communication. Methodologically, this is a descriptive and projective field study. The sample consists of 14 employees from the company, who were confidentially administered a questionnaire. The data obtained were processed and analyzed using frequency calculations, percentage determination, and a SWOT matrix. The positive leadership prototype was derived from this analysis. It is concluded that, despite the company's focus on adaptability and cultural diversity, its leadership style does not align with modern management trends. Characterized by rapid decision-making, an inability to adapt to change, and a lack of teamwork, the company's current structure hinders customer satisfaction and impedes efficiency and development. The proposed prototype could guarantee the company opportunities for growth, expansion into new markets, the formation of strategic alliances, the implementation of innovative technologies, the development of internal leadership programs, and greater competitiveness.

Key words: Prototype, leadership, positive leadership, management, administration.

Introducción

El liderazgo empresarial es un tema amplio y complejo que se ha estudiado durante mucho tiempo; sobre él hay muchas teorías y modelos diferentes, que hacen que un líder sea eficaz. Sin embargo, algunas de las cualidades y habilidades clave consideradas importantes para lograrlo incluyen la capacidad de ver el panorama general, y establecer una dirección clara para la organización; además de comunicarse de manera eficaz con los colaboradores, clientes, y otras partes interesadas.

Otro aspecto a tomar en cuenta radica en que el ejercicio del liderazgo ha de conducir a inspirar y motivar a los empleados para que se alcancen los objetivos personales y empresariales, tomen decisiones acertadas bajo presión, identifiquen y resuelvan problemas de manera eficaz, y gestionen el tiempo de modo eficiente; además se debe favorecer el proceso de delegar tareas y responsabilidades a otros, así como proporcionar retroalimentación constructiva a los talentos humanos involucrados.

Estas son algunas de las muchas cualidades y habilidades que se estiman importantes para el ejercicio del liderazgo empresarial, acotándose que no existe una fórmula única para el éxito, y lo que hace que un líder sea eficaz variará según la organización y las situaciones imperantes. Sin embargo, cuando el gerente se apropia de esas características personales y empresariales, se pueden aumentar sus posibilidades de éxito.

Bajo las ideas referidas, se tiene la existencia de varios estilos de liderazgo: autocrático, democrático, laissez-faire, permisivo, transformacional, y el positivo; siendo el ideal y más efectivo, el que se ajuste a la situación específica que enfrenta la empresa, y de que el líder sea consciente de considerar el más idóneo.

Así mismo se acota que, el ejercicio del liderazgo positivo a nivel organizacional se basa en la idea de que los líderes deben crear un entorno

de trabajo positivo y de apoyo para sus actores. Significa crear una cultura de confianza, motivación, respeto, colaboración, comunicación efectiva, escuchar las opiniones y preocupaciones, fomentar el desarrollo personal y profesional, inspirar el logro de los objetivos, estableciéndose una visión compartida para todos los involucrados.

En atención a lo expuesto, la investigación llevada a efecto (2025) tuvo como propósito presentar un prototipo de liderazgo positivo para la empresa venezolana Seven Seas, C.A., ubicada en Lechería, Estado Anzoátegui; el cual puede acarrear un conjunto de beneficios para la compañía; incluyendo una mayor productividad, satisfacción de los clientes y empleados, una atracción de mejores talentos humanos, una menor rotación de personal, y un alto grado de competitividad.

Es así como el desarrollo del artículo se ha estructurado de la manera siguiente: contexto y objetivos de la investigación; situaciones problemáticas presentes en el contexto de la investigación, como son presencia de un liderazgo autocrático negativo, con líneas de mando verticales y centralizadas, poco compromiso de colaboradores, y escasa comunicación efectiva; justificación de la investigación; aspectos teóricos abordados, que incorpora trabajos previos vinculados con la investigación, bases teóricas asociadas al prototipo de relaciones humanas y el liderazgo positivo, variables relacionadas con la investigación, y las bases legales; metodología a la cual responde la investigación, presentación y análisis de resultados, prototipo de liderazgo positivo para la empresa; conclusiones y recomendaciones; referencias bibliográficas.

Desarrollo del artículo

Contexto y objetivos de la investigación

Este artículo se refiere a una investigación (2025) cuyo propósito y objetivo general es presentar un prototipo de liderazgo positivo para

la empresa venezolana Seven Seas, C.A., ubicada en Lechería, Estado Anzoátegui, Venezuela. La misma ofrece servicios integrados de transporte marítimo en todo el mundo, aportando conexiones, experiencias y labores a una clientela nacional e internacional (Seven Seas, C.A., 2024); siendo los objetivos específicos a lograr: 1.- describir los estilos de liderazgo existentes; 2.- determinar los factores que inciden en dichos estilos de liderazgo; 3.- formular los lineamientos contentivos del prototipo de liderazgo positivo para la empresa.

Situaciones problemáticas presentes en el contexto de la investigación

La investigación responde a que en dicha empresa se han venido presentado situaciones problemáticas asociadas al tipo de liderazgo imperante, siendo ellas: presencia de gerentes que entienden el liderazgo como una manera de inspeccionar, y no de supervisar para promover la actualización y formación del empleado, en tanto otros lo conciben como un mecanismo de control, y no de apoyo y orientación permanente, posiblemente a causa de la creencia de que la autocracia es la mejor forma de liderar, e incluso por desconocimiento de un liderazgo que impulse a estar en bienestar en la organización.

Además, generalmente, la gerencia está enfocada en un liderazgo autocrático o negativo, lo que no permite tomar en cuenta la opinión de los colaboradores; este tipo de situación conduce a la escasa participación de los talentos humanos, quienes se limitan a cumplir órdenes y orientaciones ofrecidas por el líder; en consecuencia, se genera malestar, apatía, y un ambiente desagradable y poco armónico.

Así mismo, en muchos casos las líneas de mando son netamente verticales y centralizadas, lo que influye en la toma de decisiones; de ello se deriva la poca consideración a los aportes de los trabajadores, para la búsqueda de soluciones a los problemas que acontecen en las organización cuyo ambiente se ve afectado debido al poco compromiso de los colaboradores,

quienes no se sienten incentivados a alcanzar las metas previstas; esto ocasiona poca motivación e insatisfacción en el trabajo, tendiendo ello a un impacto desfavorable en el logro de los objetivos y, por ende, a no alcanzar los resultados deseados y esperados.

En la mayoría de los casos existe muy poca comunicación efectiva entre los colaboradores y la alta gerencia, lo que afecta negativamente la comprensión de los asuntos, situaciones, y tareas claves del trabajo que se lleva a cabo a nivel organizacional, lo cual dificulta el cumplimiento eficaz y eficiente de las labores y obligaciones a ser ejecutadas por los actores.

Justificación de la investigación

Aún con los problemas expuestos, la empresa ha estado enfocada a garantizar altos niveles de calidad en la consecución de sus metas y objetivos, el alcance de los resultados, la satisfacción de sus clientes, y el bienestar de sus trabajadores; por lo tanto, requiere de una gerencia que practique un estilo de liderazgo positivo. En base a ello este estudio resulta pertinente, relevante, y se justifica por las razones siguientes:

Socialmente, va a contribuir a mejorar las condiciones laborales, la satisfacción de sus actores, clientes, la empresa y el país, en medio de un ambiente organizacional justo, equitativo, equilibrado, y seguro; donde prevalezca motivación, empatía, capacidad para comprender las emociones y los sentimientos, reconocimiento, buena comunicación, toma de decisiones en conjunto, trabajo en equipo, y mantenimiento de estados de resiliencia.

En términos prácticos, va a proporcionar pautas y recomendaciones para las empresas en Venezuela, mejorando su cultura organizacional y su productividad, según los derechos laborales establecidos en la Constitución Nacional. Desde un punto de vista teórico, va a permitir analizar y comprender cómo implementar un tipo de liderazgo positivo; además de ayudar a desarrollar teorías y conceptos acerca del tema. Y,

metodológicamente, ofrecer técnicas y procesos adecuados para abordar el fenómeno bajo observación.

Aspectos teóricos abordados

Trabajos previos relacionados con la investigación

Entre otros antecedentes que guardan relación con esta investigación, ya que hacen alusión a la importancia del liderazgo positivo en las organizaciones, se tienen los trabajos de: Llorens (2009), siendo el propósito del estudio el examinar la relación existente entre el liderazgo positivo y la conexión afectiva, cognitiva y conductual de una persona que realiza una determinada actividad laboral; Hernández (2013), quien se avoca a proponer dinámicas organizativas humanas orientadas a la búsqueda del comportamiento colectivo y el bien común, donde el liderazgo surge como una posibilidad clara para fomentar relaciones apropiadas, en el que estén presentes la cultura, la comunicación y la comunidad; Antino, Gil-Rodríguez, Rodríguez-Muñoz y Borzillo (2014), hacen notar que el liderazgo positivo se considera un factor fundamental que contribuye de forma notoria con el desarrollo de organizaciones saludables.

Blanch, Gil, Antino y Rodríguez-Muñoz (2016), exponen que resulta fundamental revisar aspectos prácticos vinculados al impacto del liderazgo positivo en las organizaciones. Sánchez Montero, Ríos Mariño, Cajas Cajas y Tanqueño Colcha (2021), ofrecen alternativas para la obtención de resultados satisfactorios y romper con esquemas de trabajos tradicionales.

Los antecedentes anteriores guardan vinculación con este estudio, ya que, hacen referencia a la importancia y contribución del liderazgo positivo como vía para alcanzar la calidad y el cumplimiento de las metas y objetivos de la empresa involucrada, así como la satisfacción de sus clientes, y la confianza de sus trabajadores, en vías de un máximo rendimiento, en medio de una gerencia proactiva y resiliente.

Bases teóricas asociadas al prototipo de las relaciones humanas y al liderazgo positivo

En el campo de la Psicología Social varias son las temáticas abordadas; una de éstas es la referida a las relaciones humanas (interpersonal, intragrupal, intergrupales), y otra a los prototipos derivados de las mismas. Respecto a la primera, se plantea que las relaciones sociales son teóricamente representadas en términos de dimensiones (Fiske, 1992); respecto a la segunda, se propone la representación categorial en términos de prototipo.

Bajo tal perspectiva, la teoría de las relaciones sociales, entre otros aspectos postula que el contenido, estructura y funcionamiento del conocimiento de sentido común es de naturaleza social, por tanto, se erige en correspondencia con otros, los cuales mantienen nexos y posiciones distintas dentro de la estructura y dinámica social. Autores como Fiske (1992), Rouquette y Garnier (1999) han abordado alcances como el mencionado. Estrechamente vinculada con tal teoría se encuentra la referencia a la representación social del grupo y a la interacción social que se organizan en términos de dimensiones constituidas por ejes ortogonales, jerarquización y manejo de conflicto sociocognitivo, que conforman el punto de partida para teorizar sobre espacios conceptuales distintos, algunos de los cuales tienen como característica el relacionarse con los prototipos conocidos de interacción grupal, teniendo presente el estilo de liderazgo (autocrático, democrático, laissez-faire, permisivo, transformacional, positivo).

Bajo esta mirada procede acotar que algunas teorías sobre las relaciones sociales se basan en tipologías que incorporan categorías implícitas o prototipos caracterizados porque las atribuciones definitorias de éstas no son exclusivas, pudiendo estar incluidas en otras debido a lo siguiente: los conceptos prototípicos no se fundamentan únicamente en las experiencias personales, sino que las representaciones mentales de conceptos sociales (por ejemplo el de líder) se configuran mediante un proceso cognitivo y social

compartido, significando esto que el contexto social y el entorno cultural determinan las características que se estiman típicas o prototípicas.

De la teoría de los prototipos se deriva que empíricamente hay un conjunto de atributos compartidos por un grupo de sujetos en relación con lo que define un determinado objeto social; éstos serían las características prototípicas. Igualmente se plantea que los sujetos son capaces de evaluar la tipicidad o centralidad de los atributos de un concepto y que los atributos centrales del prototipo son más salientes en la memoria (Páez y Vergara, 1992), que la gente puede organizar en ejemplares prototipos un conjunto de atributos centrales de un determinado objeto social. Visto así, uno de los aportes más importantes del prototipo es que permite analizar, medir, verificar episodios de comportamiento (acciones o reacciones) específicos que están presentes dentro de grupos sociales definidos, posibilitando evaluar – entre otros aspectos – la efectividad, usabilidad o patrón de interacción.

En la investigación llevada a cabo por las autoras del presente artículo, el centro de atención es el liderazgo positivo que, sin duda, está relacionado con los aspectos teóricos referentes al prototipo expuestos precedentemente. En atención a tal planteamiento, seguidamente se incorporan aspectos que aluden al mismo.

Según Castillo, Medina, Bernardo, Reyes y Ayala (2019) existen varios tipos de liderazgo; entre ellos el positivo, donde el líder repercute favorablemente sobre el rendimiento de los trabajadores y su vida personal, haciéndolos sentir motivados, ofreciéndoles buenas prácticas y formas de convivencia, en óptimos ambientes de trabajo, lo que facilita el logro de los objetivos, e incrementar la productividad, pues se cuenta con un líder técnicamente competente, ético, humilde, y consecuente en cada una de sus acciones.

Entre otros autores, Arias (2021) y García y Martínez (2019) exponen como funciones del liderazgo, la dirección, planeación, organización, coordinación, control y evaluación; además de participar, delegar, consultar, decidir, prever, gestionar, orientar, rendir cuentas, y manejar el personal, para alcanzar resultados positivos del trabajo en equipo; sumándose, la responsabilidad, tomar buenas decisiones en medio del caos, muchas tareas, y el gran cúmulo de información; la mejora continua; aceptar y anticiparse al cambio y la evolución como ventajas competitivas; comunicar, ofrecer información aceptar las opiniones, y generar valor, ofreciendo productos únicos y valiosos para los consumidores (commodity), todo acorde con el logro de las metas, operando en total armonía.

Acerca del líder positivo, Camiza (2020) y Capuñay (2019), hacen saber que es aquel que piensa de manera provechosa, cultiva un clima seguro, y establece una comunicación eficiente; sus relaciones con el equipo de trabajo son con significado efectivo, influyendo en las emociones, propiciando que sean agradables y placenteras; defiende la independencia del empleado, se apoya en su potencial y creatividad, integrándolo, aceptándolo, y estimulando la motivación, el sentimiento de vínculo y pertenencia, reconociendo sus virtudes, y su manera de pensar.

Cuadro 1.

Variables relacionadas con la investigación

Variables	Técnicas e Instrumentos	Ítem del Cuestionario
Estilos de liderazgo existentes en la empresa Seven Seas, C.A.	-Observación -Encuesta -Cuestionario	1.- ¿Cuáles son los estilos de liderazgo existentes en la empresa Seven Seas, C.A.?

Cuadro 1. (Continuación)

Factores que inciden en los estilos de liderazgo existentes en la empresa Seven Seas, C.A.	-Observación -Encuesta -Cuestionario -Matriz FODA	2.- ¿Cuáles son los factores incidentes en los estilos de liderazgo existentes en la empresa Seven Seas, C.A.?
Lineamientos que contendrá el modelo de liderazgo positivo para la empresa Seven Seas, C.A.		3.- ¿Cuáles son los lineamientos que ha de contener el prototipo de liderazgo positivo para la empresa Seven Seas, C.A.?

Bases legales relacionadas con la investigación

Para este estudio se considera la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), que en sus artículos 87, 88 y 89, hace referencia al trabajo como hecho social, el derecho de toda persona a ejercerlo, y la obligación de los patronos en cuanto a asegurar a los empleados condiciones adecuadas de seguridad, higiene y ambiente de trabajo apropiados, en condiciones de igualdad y equidad, en medio de un clima organizacional propicio que fomente el desarrollo integral de las personas y de la empresa. Así mismo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – LOPCYMAT– (2005), que en sus artículos 1 y 5 expone las normas, lineamientos, políticas y órganos, que garantizan a los trabajadores y trabajadoras, las condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales.

Metodología a la cual responde la investigación

En cuanto a la metodología seguida en la investigación, la misma responde básicamente a un diseño de campo de nivel descriptivo y proyectivo; además de hacerse uso de procedimientos propios de la investigación documental

a propósito de la correspondiente revisión bibliográfica que se llevó a cabo en específicas fases del proceso investigativo.

Respecto a la recolección de datos, una de las técnicas utilizadas fue la encuesta; ésta implicó la aplicación de un cuestionario. También se usó la matriz FODA con 24 empleados del contexto abordado, confidencialmente, aportaron la información requerida para el desarrollo de la investigación.

Obtenidos los datos se efectuó el correspondiente procesamiento, valiéndose del cálculo de frecuencia y determinación de porcentajes. Posteriormente se procedió a la presentación y análisis de resultados, así como a la formulación de conclusiones y recomendaciones.

Presentación y análisis de resultados

- Acerca de los estilos de liderazgo existentes en la Empresa Seven Seas, C.A. un 64% de los informantes expuso ser autocrático, y sólo un 36% manifestó ser de tipo democrático; por tanto, el liderazgo positivo puede ser una herramienta clave para transformar la cultura organizacional en el contexto abordado.

- Sobre los factores incidentes en los estilos de liderazgo existentes en la empresa, un 86% de los encuestados expresa que predominan los factores personales y los organizacionales; el 14% ha hecho referencia sólo a factores de tipo personal. Se deduce que un líder positivo debe adaptar su enfoque a las necesidades individuales y hacia las metas organizacionales; además de fomentar un ambiente de trabajo, donde los valores personales de los empleados sean respetados, junto con los objetivos de la empresa, ello mejora la motivación, la cohesión y el rendimiento, creando un entorno laboral más inclusivo y productivo.

- En cuanto a los lineamientos que podrá contener el prototipo de liderazgo positivo para la empresa, un 100% de los encuestados ha respondido que el perfil del líder, sus actividades, y sus técnicas de

liderazgo, deben ser consideradas siempre; incluyendo habilidades como la empatía, la comunicación activa, y la adaptabilidad para gestionar equipos diversos. Así mismo, sus actividades han de enfocarse en motivar, reconocer, capacitar y desarrollar a los empleados, fomentando un ambiente de colaboración. Las técnicas de liderazgo deben ser participativas y orientadas al empoderamiento de los trabajadores. Integrar estos elementos fortalece la cultura organizacional y promueve el bienestar y rendimiento de todo el equipo.

- Sobre la aplicación y manejo de la Matriz FODA, se exponen como fortalezas de la empresa la experiencia y conocimiento del sector de arte de los líderes, una cultura organizacional positiva, la capacidad de adaptación a los cambios presentados en el mercado y en la tecnología, permitiendo que la organización siga siendo competitiva; la orientación al trabajo en equipo y la comunicación; y el compromiso con la formación continua.

- Acerca de las oportunidades, se destacan la expansión a nuevos mercados, el desarrollo de programas de liderazgo interno, las alianzas estratégicas, el crecimiento de la demanda de productos, y la implementación de tecnologías avanzadas.

- Respecto a las debilidades, existe falta de delegación efectiva, hay una comunicación interna deficiente, resistencia al cambio, carencia de retroalimentación continua, y desafíos en la retención del talento, quienes tienden a la fuga hacia la competencia.

- Las amenazas son: una competencia intensa, la inestabilidad política y económica del país, y sus cambios regulatorios en el sector marítimo; la escasez de insumos, además de la baja moral y motivación del equipo de trabajo.

Prototipo de liderazgo positivo para la Empresa Seven Seas, C.A.

El prototipo de liderazgo positivo para la Empresa Seven Seas, C.A., tiene como objetivos, 1.-Fomentar un ambiente de trabajo saludable.

2.-Impulsar la motivación intrínseca. 3.-Promover el desarrollo personal y profesional. 4.-Fortalecer las relaciones interpersonales. 5.-Fomentar la innovación y la creatividad. 6.-Medir el bienestar de los trabajadores. 7.-Facilitar la adaptación al cambio.

Sobre la fundamentación teórica del prototipo, Castillo, Medina, Bernardo, Reyes y Ayala (2019) exponen que el liderazgo positivo se apoya en el Enfoque Humanista, en la Psicología Positiva, en la Inteligencia Emocional, y en las Teorías del Liderazgo Transformacional y el Capital Social; ello propicia que el líder positivo se enfoque en el éxito organizacional, construyendo redes fuertes dentro del equipo de trabajo, promoviendo la colaboración, el apoyo mutuo, el compromiso, y el sentido de pertenencia.

Las áreas que aborda el prototipo, las cuales deben ser cultivadas por los gerentes, son: el enfoque en las fortalezas, destacando aquellas donde cada individuo brilla; el empoderamiento, que implica dar a los empleados la autoridad y la autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo; mantener una comunicación abierta, para compartir ideas, pensamientos e inquietudes; ofrecer reconocimiento y apreciación, celebrando los logros individuales y colectivos; facilitar el desarrollo y crecimiento personal integral; garantizar un clima organizacional saludable, con espacios seguros para las labores; y tener una visión inspiradora, orientada al logro de los objetivos personales y empresariales.

Además de las áreas ya mencionadas, acerca de los principios que sustentan al prototipo y sus pautas de acción, se destaca que el líder positivo posea una visión clara, bien definida, alcanzable, y relevante, que guíe sus acciones e inspire a su equipo; empatía, para entender las perspectivas y sentimientos de sus colaboradores; resiliencia, o capacidad de adaptarse a las adversidades y obstáculos, para seguir adelante; y autenticidad, honestidad, para generar lealtad, confianza y respeto, todo en medio de un

ambiente laboral positivo, saludable y productivo, considerando realizar encuestas periódicas para identificar las áreas a mejorar y optimizar.

A lo anterior se agrega, brindar sistemas de incentivos justos basados en el rendimiento, como bonificaciones, días libres, premios simbólicos, y programas de bienestar que incluyan actividades físicas, salud mental y equilibrio entre el trabajo y la vida personal, entre otros; también realizar actividades regulares de team building, como retiros, talleres creativos, y actividades recreativas fuera del entorno laboral, para fomentar la colaboración y el compañerismo; siempre ajustándose a la promoción de la retroalimentación constructiva (feedback).

En relación a todo lo expuesto, los resultados esperados con la aplicación del prototipo han de ser: un entorno laboral donde los colaboradores sientan bienestar, sean felices, estén cómodos, saludables y motivados para contribuir; contar con relaciones interpersonales más fuertes dentro del equipo, a objeto de mejorar la cohesión, el trabajo en conjunto, y la innovación. Así, la organización será más resiliente y exitosa.

Acerca de las estrategias de implementación del prototipo, se recomienda realizar:

- Un plan de acción para su adopción, donde las acciones a seguir sean reuniones de lanzamiento con todos los colaboradores, para explicar el prototipo de liderazgo positivo, sus beneficios, y cómo ha de implementarse en la empresa.
- La formación de un comité de liderazgo para guiar el proceso de implementación, recoger feedback y proponer mejoras.
- El establecimiento de canales de comunicación como buzones de sugerencias, foros digitales, o reuniones periódicas, para expresar las inquietudes y sugerencias sobre el nuevo prototipo.

- La capacitación y desarrollo de líderes positivos, valiéndose de talleres, mentorías, evaluaciones regulares, y monitoreo.

En cuanto a los componentes clave del prototipo, se tienen los indicadores de éxito, siendo éstos: el rendimiento organizacional, en base a la productividad y calidad del trabajo; la satisfacción del colaborador, según los datos arrojados en encuestas periódicas, y el índice de compromiso sobre la responsabilidad, atendiendo a la misión y visión de la empresa; el feedback directo, valiéndose de un espacio donde se compartan opiniones y sugerencias; y la cultura organizacional.

Sobre los ajustes y mejoras del prototipo, se recomienda realizar: la revisión trimestral (cada tres meses), llevándose un examen exhaustivo del progreso, utilizando los indicadores establecidos, analizando los datos recopilados, e identificando áreas que necesiten ajustes; la adopción de un plan de acción específico para abordar las inquietudes planteadas, los recursos adicionales necesarios (formación, herramientas, y otros), y los plazos claros para la implementación de mejoras; además de la comunicación transparente de los ajustes realizados, compartiendo los resultados de las evaluaciones y las acciones que se llevan a cabo para mejorar el prototipo, promoviéndose así una cultura de transparencia y colaboración.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

En torno al primer objetivo específico, asociado a los estilos de liderazgo, en la empresa Seven Seas, C.A. impera y prevalece el de carácter autocrático, aunque la organización se distingue por su enfoque en la adaptabilidad y la diversidad cultural en sus operaciones, su funcionamiento gerencial resulta ser menos compatible con las tendencias modernas de gestión.

Los líderes autocráticos en este contexto de estudio, toman decisiones rápidas y esperan que sus subordinados las implementen sin cuestionarlas; por ejemplo, en las operaciones logísticas y en la gestión de crisis; pensando que con ello los procesos más urgentes y esenciales, se lleven a cabo sin interrupciones ni retrasos.

En cuanto al segundo objetivo específico, asociado a los factores que inciden en los estilos de liderazgo existentes en la empresa, al aplicar la matriz FODA se ha evidenciado lo siguiente:

Sobre las fortalezas, los líderes poseen una amplia experiencia en la industria marítima, lo que les permite tomar decisiones estratégicas y efectivas, se fomenta una cultura basada en la innovación, la calidad y la satisfacción del cliente, la empresa se adapta con flexibilidad a los cambios del mercado y la tecnología, lo que la mantiene competitiva.

Por otra parte, se promueve la colaboración y comunicación entre departamentos, creando un ambiente de trabajo armonioso, se invierte en programas de capacitación y desarrollo profesional para el equipo.

En cuanto a las oportunidades, es notorio que existe la posibilidad de explorar y expandirse a nuevos mercados nacionales e internacionales; y diversificando los ingresos, se pueden crear o fortalecer programas de desarrollo de liderazgo para los empleados clave, promoviendo la capacitación de futuros líderes.

Así mismo es posible explorar alianzas con otras compañías del sector, lo que contribuye a beneficiar a la empresa en términos de crecimiento y posicionamiento en el mercado.

El aumento de la demanda de productos de alta calidad en el sector marítimo representa una oportunidad para mejorar la competitividad de

la empresa; de igual manera, se puede impulsar la adopción de nuevas tecnologías para optimizar la eficiencia operativa.

Sin embargo, en cuanto a las debilidades se tiene que algunos líderes tienden a centralizar las decisiones y responsabilidades clave, lo que puede generar sobrecarga y afectar la eficiencia operativa.

Se suma que existen brechas en la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos, lo que puede afectar la toma de decisiones y la motivación del equipo.

Algunos líderes intermedios pueden resistirse a adoptar nuevas formas de trabajo o procesos, dificultando la implementación de mejoras continuas.

Además, la ausencia de un sistema de retroalimentación regular impide el desarrollo y la mejora del desempeño de los actores, afectando la motivación. Por tanto existe la necesidad de optimizar las estrategias para apoyar y retener a los empleados clave, evitando la fuga de talento hacia otras entidades competitivas.

Respecto a las amenazas, la empresa enfrenta una competencia creciente, tanto a nivel local como internacional, lo que puede poner en riesgo la presión sobre los márgenes y la cuota de mercado, y la inestabilidad económica global puede afectar la demanda de productos y servicios de la organización.

Con relación al tercer objetivo específico, referente a los lineamientos que ha de contener el prototipo de liderazgo positivo para la empresa, se tiene que el mismo parte del desarrollo de una introducción orientada a guiar a los administradores en torno a qué y cuál es su intención, todo en aras de brindar la posibilidad de su comprensión.

Al mismo tiempo se agrega que el ambiente de operación de la empresa y el impacto que se aspira, tenga la adopción del prototipo de liderazgo positivo en la compañía.

Otros aspectos considerados en la conformación del prototipo de liderazgo positivo, asume que los objetivos a perseguir con éste, su fundamentación teórica, los principios que lo sustentan, las pautas de acción, y las estrategias de implementación con sus respectivos indicadores; garanticen el éxito de una gestión efectiva en tal campo del quehacer organizacional.

Recomendaciones

Los líderes deben actuar con integridad, responsabilidad y compromiso, sirviendo de modelo a seguir para los demás, con el propósito de generar cohesión entre todos los involucrados.

Establecer canales efectivos de comunicación para que los empleados se sientan escuchados y puedan expresar ideas, inquietudes y sugerencias, con el fin de armonizar el ambiente de trabajo y favorecer la participación de los colaboradores y clientes.

Mostrar interés genuino por el bienestar de los empleados, construyendo un ambiente laboral y un clima organizacional adecuado y positivo, en el cual se comprendan sus necesidades personales y profesionales; donde se sientan a gusto, motivados, y seguros al momento de realizar las tareas, asumir riesgos y expresar sus opiniones sin temor a represalias; esto va a propiciar la participación efectiva, una actitud proactiva y resiliente, y por ende el logro de las metas, en beneficio de todos y de los clientes.

Implementar estrategias para reconocer y recompensar los logros y esfuerzos de los empleados, acompañándolos durante sus procesos de transformación, además de impulsar actividades y dinámicas que

promuevan la colaboración y el sentido de pertenencia entre los equipos, para crear espíritu de camaradería y armonía en el trabajo.

Facilitar programas de capacitación y desarrollo personal, para fortalecer las habilidades, competencias, y un desempeño laboral óptimo.

Definir objetivos alineados con los valores de la empresa y los de los actores, para garantizar el propósito, la visión, y la misión de la organización.

Evaluar regularmente la efectividad del prototipo de liderazgo positivo, mediante encuestas y retroalimentación, además de realizar ajustes según sea necesario para la mejora continua.

Referencias

- Antino, M., Gil-Rodríguez, F., Rodríguez-Muñoz, A. y Borzillo, S. (2014). Evaluando el liderazgo positivo: estudio piloto de las propiedades psicométricas de una versión reducida del positive leadership assessment scale. *Revista de Psicología Social*. 29 (3), 589 – 608. Doi: 10.1080/02134748.2014.972705.
- Arias, J. (enero–junio, 2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Revista Desafíos* . Vol. 12, Nro. 1, pp. 9 - 78. <https://revistas.udh.edu.pe/udh/article/view/18/18>
- Blanch, J., Gil, F., Antino, M., y Rodríguez-Muñoz, A. (2016). Modelos de liderazgo positivo: marco teórico y líneas de investigación. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 170–176. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5689644> [dialnet.unirioja.es]
- Camizá, E. (2020). *El liderazgo en las instituciones educativas*. Ediciones de la Universidad Nacional de Tumbes – Perú.

- Capuñay, M. (2019). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de empresas PYMES de Lima Metropolitana*. Ediciones de la Universidad Esan. Lima – Perú.
- Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., y Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1–13. <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1351>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela* N° 5453, marzo 24, 2000. Venezuela.
- Fiske, A. (1992). The four elementary forms of sociality: framework for a unified theory of relations. *Psychological Review*, 99 (4), 689 – 723.
- García Garnica, M. y Martínez Garrido, C. (2019). Dirección escolar y liderazgo en el ámbito iberoamericano. *Revista de la Universidad de Granada*. 23 (2), 1 - 11.
- Hernández Cuesta, J. L. (2013). *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*. Trabajo de Grado para optar el título de Magister en Dirección y Gerencia de Empresas. Facultad de Administración, Universidad del Rosario - Colombia.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 38.236, julio 26, 2005. Venezuela.
- Llorens, S. (2009). Liderazgo transformacional y capital psicológico positivo: un estudio de caso en una empresa de construcción. *Directivos de la Construcción*, (220), 48–54. Universitat Jaume I, Castellón de la Plana, España.

- Rouquette, M. L. y Garnier, C. (Eds) (1999). *La gèneses des représentations sociales*. Editions Nouvelles – Montreal.
- Páez, D. y Vergara, A. (1992). Conocimiento social de las emociones. Evaluación de la relevancia teórica y empírica de los conceptos prototípicos de cólera, alegría, miedo y tristeza. *Cognitiva*, 4 (1), 29-48.
- Sánchez Montero, I. K., Ríos Mariño, M. J., Cajas Cajas, V. E. y Tanqueño Colcha, O. P. (2021). Liderazgo positivo en organizaciones saludables. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. 26. (95), 54 4- 563. Universidad del Zulia - Venezuela.
- Seven Seas, C. A. (2024). *Soluciones marítimas*. <https://sevenseasgroup.com>