



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial

TEMA:

“El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua”

AUTOR: Jorge Vladimir González Reyes

TUTOR: Psc. Ind. Freddy Jarrin Chávez Mg.

Ambato – Ecuador

2017

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, Psc. Ind. Mg. Freddy Jarrin Chávez Mg; CC.: 1803614716, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el Tema: **“EL LIDERAZGO Y EL CLIMA LABORAL ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAO UNDERACTION EC DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, desarrollado por el egresado: Jorge Vladimir González Reyes, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



.....
Psc. Ind. Freddy Jarrin Chavez Mg.

C.C. 1803614716

TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el presente informe es el resultado de la Investigación del autor, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



.....
Jorge Vladimir González Reyes

CC: 1803651015

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, González Reyes Jorge Vladimir, cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: **“EL LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAO UNDERACTION EC DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, autorizo parte de la reproducción de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



.....
Jorge Vladimir González Reyes

CC: 1803651015

AUTOR

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“EL LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAO UNDERACTION EC DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, presentada por Jorge Vladimir González Reyes, egresado de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Abril 2016 – Agosto 2016, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.



.....
Ing. Paul Fiallos Bucaram Mg
1803273190
MIEMBRO



.....
Lic. Gabriela Romero Rodríguez Mg
1803691136
MIEMBRO

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación, a Dios, por iluminar mi camino con toda su fuerza y sabiduría, a mi madre, por su sacrificio y esfuerzo, por nunca abandonarme en los momentos más difíciles de mi vida, a mi hija, por su amor y su inocencia, que alegran mis días, a mis abuelos que siempre estuvieron presentes desde el día en que nací con su amor y sus consejos, a mis hermanos por ser la fuente de inspiración en todos mis proyectos y objetivos, a mi familia y amigos, a la Universidad Técnica de Ambato, a mis profesores y en especial a mi tutor, quienes me guiaron y me apoyaron para desarrollar mis conocimientos académicos, encaminándome de la mejor manera en mi carrera profesional.

Jorge Vladimir González Reyes

AGRADECIMIENTO

Gracias, de corazón, a Dios, A la Universidad Técnica de Ambato, por su atención y amabilidad, por permitirme ser parte de sus vidas dentro y fuera de la institución. A las autoridades, a mis profesores, compañeros y amigos, y a mi tutor el Psc. Ind. Freddy Jarrin Chávez Mg., quien supo ayudarme con paciencia, brindando todos sus conocimientos para guiarme de la mejor manera en mí trabajo investigativo. Y finalmente a la empresa “Mao Underaction Ec” del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua, quienes me brindaron todas las facilidades para desarrollar mi tema de investigación.

Jorge Vladimir González Reyes

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

A. Preliminares

Aprobación del Trabajo de Guaducción o Titulación	ii
Autoría de la Investigación	iii
Al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de Contenidos.....	viii
Índice de Tablas	xii
Índice de Gráficos	xiii
Índice de Cuadros.....	xiv
Resumen Ejecutivo.....	xv
Abstract	xvi
Introducción.....	1

B. Texto

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1

.....	
Tema.....	3

1.2. Planteamiento del Problema.....	3
--------------------------------------	---

1.2.1 Contextualización.....	3
1.2.2 Análisis Crítico.....	7
1.2.3 Prognosis	8
1.2.4 Formulación del Problema	9
1.2.5 Preguntas Directrices	9
1.2.5 Delimitación del problema.....	10
1.3.....	J
Justificación	10
1.4. Objetivos	11
1.4.1 Objetivo General	11
1.4.2 Objetivos Específicos.....	11

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos.....	13
2.2. Fundamentación filosófica.....	16
2.3. Fundamentación Legal	16
2.4. Categorías fundamentales	18
2.4.1. Categorías Fundamentales	19
2.4.2. Fundamentación Teórica- Científica Variable Independiente	22
2.4.3 Fundamentación Científico-Teórica Variable Dependiente.....	38
2.5. Hipótesis.....	53
2.6. Señalamiento de variables.....	53

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1 Enfoque	54
3.2 Modalidad básica de la investigación	55
3.2.1 Modalidad de Campo	55
3.2.2 Modalidad Bibliográfica	55
3.3 Nivel o tipo de investigación.....	56
3.3.1 Exploratoria.....	56
3.3.2 Descriptiva	56
3.3.3. Correlacional.....	56
3.4 Población y muestra	57
3.4.1. Población.....	57
3.4.2. Muestra.....	57
3.5 Operacionalización de variables	58
3.5.1 Variable Independiente: Liderazgo	58
3.5.2. Variable Dependiente: Clima Organizacional.....	59
3.5 Plan de recolección de información	60
3.6 Plan de procesamiento de la información	61

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados	62
4.2 Verificación de Hipótesis	72

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones	788
5.2. Recomendaciones.....	79

Bibliografía	8080
--------------------	------

ANEXOS.....	96
-------------	----

Anexo N° 1:.....	977
------------------	-----

Anexo N° 2:.....	98
------------------	----

Anexo N° 3:.....	99
------------------	----

Anexo N° 4:.....	1000
------------------	------

ARTICULO ACADEMICO

Introducción	87
--------------------	----

Metodología	89
-------------------	----

Discusión de Resultados	90
-------------------------------	----

Conclusiones	93
--------------------	----

Bibliografía.....	94
-------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1 Población.....	57
Tabla 4.1 Liderazgo de Autoridades	62
Tabla 4.2 Liderazgo	63
Tabla 4.3 Compromiso de las Autoridades	64
Tabla 4.4 Salario Justo	65
Tabla 4. 5 Comunicación	66
Tabla 4.6 Área de Trabajo.....	67
Tabla 4.7 Compañerismo	68
Tabla 4.8 Valores Organizacionales	69
Tabla 4.9.....	70
Tabla 4.10 Clima Organizacional	71
Tabla 4.11 Distribución del Chí Cuadrado	73
Tabla 4.12 Frecuencias Observadas	74
Tabla 4.13 Frecuencias Esperadas	75
Tabla 4.14 Cálculo del Chi Cuadrado	76

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.1 Árbol de Problemas.....	6
Gráfico 2.1 Categorías fundamentales	19
Gráfico 2.2 Constelación de ideas.....	20
Gráfico 2.3 Constelación de ideas.....	21
Gráfico 4.1 Liderazgo de Autoridades	62
Gráfico 4.2 Liderazgo	63
Gráfico 4.3 Compromiso de las autoridades	64
Gráfico 4.4 Salario	65
Gráfico 4.5 Comunicación	66
Gráfico 4.6 Área de Trabajo.....	67
Gráfico 4.7 Compañerismo	68
Gráfico 4.8 Valores Organizacionales	69
Gráfico 4.9 Autoestima	70
Gráfico 4.10 Clima Organizacional	71
Gráfico 4.11 Chi Cuadrado	77

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 3.1 Variable Independiente: Liderazgo	58
Cuadro 3.2 Variable Dependiente: Clima Organizacional.....	59
Cuadro 3.3 Plan de recolección de información	60

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE: PSICOLOGIA INDUSTRIAL

TEMA: “El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua”

AUTOR: Jorge Vladimir González Reyes

DIRECTOR: Psc. Ind. Freddy Jarrin Chávez Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

Este trabajo investigativo tiene como finalidad presentar la influencia que tiene el liderazgo sobre el clima organizacional de la población del área Técnica y Administrativa de la Empresa MAO UNDERACTION EC del cantón Ambato de la provincia de Tungurahua, se observó, mediante la encuesta realizada que el clima organizacional es un factor sumamente importante que conecta a todos y cada uno de los miembros que conforman la organización, la población en su totalidad es de 50 trabajadores, hombres y mujeres que respondieron a una encuesta estructurada de preguntas cerradas, con opciones de respuesta tres alternativas: Si, parcialmente, no. Los resultados que se evidenciaron fueron que el Liderazgo es deficiente afectando a la comunicación interpersonal entre las autoridades y sus subordinados, impulsar iniciativas de mejoramiento del clima laboral en la empresa es dominante para que el comportamiento de los colaboradores sea positivo y favorezca a la misma, enfocarse en la motivación y desarrollo de nuevos proyectos propuestos por las autoridades y trabajadores orientado al crecimiento personal y profesional de los colaboradores, por ende, el liderazgo en la organización debe enfocarse con todos sus recursos en el clima organizacional, concluyendo tenemos que el liderazgo debe responder a las necesidades de la organización con acciones innovadoras y creativas, que dirijan a una organización hacia la efectividad y por consecuencia a un buen clima organizacional.

Palabras Clave: Liderazgo, Clima Laboral, cultura organizacional, gestión de talento humano, administración de talento humano, motivación.

TECHNICAL UNIVERSITY AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION SCIENCIES
CAREER INDUSTRIAL PSICOLOGY

TOPIC: “El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua”

AUTOR: Jorge Vladimir González Reyes

DIRECTOR: Psc. Ind. Freddy Jarrin Chávez Mg.

ABSTRACT

This investigation has the aim to present the influence that the leadership has on the organizational climate of the population of the Technical and Administrative area of the MAO UNDERACTION EC Company located in the canton Ambato of the province of Tungurahua, it was observed through a survey, which was applied, that the organizational climate is a highly important factor that connect every single member of this organization. The population as a whole is about 50 workers, men and women, who filled a survey which was structured of closed questions, with the option to choose from three alternatives: Yes, partially, no. The results showed that the leadership is deficient that affect the interpersonal communication between the authorities and their subordinates to promote initiatives in order to get an improvement in the working climate in the company is dominant so that the behavior of the collaborators is positive and favors the same,, to get focused on the motivation and on the development of new authorities´ and workers´ projects proposed by them which will be directed to the personal and professional growth of the collaborators, so the leadership in this organization should be focused on the organizational climate with all its resources. As conclusion, we realized that the leadership has to fill the necessities of the organization with innovative and creative actions that direct an organization to the top, as a result, the best organizational climate.

Key words: leadership, working environment, organizational culture, human talent management, management of human talent, motivation.

INTRODUCCIÓN

Este proyecto de investigación tiene como propósito mejorar el liderazgo y el clima laboral, fortaleciendo el compromiso con los objetivos organizacionales, la comunicación, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas ambientales, y la confianza entre los directivos y trabajadores de la organización.

La investigación consta de cinco capítulos, desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de tesis.

Capítulo I.- Consta del problema, el tema de proyecto de investigación, planteamiento del problema mediante la contextualización macro, meso y micro, un análisis crítico que evidencia la Prognosis, Formulación del problema, formulación de interrogantes, delimitación del objeto, de investigación y finalmente la justificación y los objetivos general y específicos.

Capítulo II.- Marco teórico, se presentan los antecedentes investigativos, señalando la fundamentación filosófica, fundamentación legal, desarrollando las categorías fundamentales de las dos variables de estudio permitiendo plantear una hipótesis y finalmente está el señalamiento de variables.

Capítulo III.- Está compuesta por la metodología de la investigación, se define la modalidad básica de la investigación aplicando un estudio descriptivo, de campo, bibliográfico y documental, el tipo de investigación se basa en una correlación de las variables a estudiar, la muestra consta de 50 personas pertenecientes al área técnica y administrativa de la empresa Mao Underaction del cantón de Ambato de la provincia de Tungurahua, continuando con la operacionalización de variables y

finalizando con el plan de recolección de información y el plan de procesamiento de la información.

Capítulo IV.- Contiene el Análisis de los resultados obtenidos mediante una encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Mao Underaction del cantón Ambato de la provincia de Tungurahua, las mismas que fueron estudiadas y representadas por cuadros y gráficos, se procede a la interpretación de datos para finalizar con la verificación de hipótesis y el reconocimiento de las dos variables.

Capítulo V.- Compuesto por las conclusiones y recomendaciones las cuales se relacionan con el objetivo general y los objetivos específicos, ofreciendo a los investigadores un concepto claro y amplio de la problemática de estudio.

Capítulo VI. - La modalidad que se aplico es un artículo académico, el cual contiene: datos informativos, antecedentes investigativos, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, ofreciendo una solución creativa e innovadora al problema de investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

“El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, provincia de Tungurahua”

1.1. 1.2. Planteamiento del Problema

1.1.1. 1.2.1 Contextualización

El liderazgo ha ido adquiriendo mayor importancia con la evolución que la economía ha tenido, pues requiere de un gran énfasis sobre todo hoy en día, para que las organizaciones surjan. (Camacho, 2012) Afirma: “Que el liderazgo a nivel mundial ha sido objeto de varios cambios relevantes y positivos para la economía de los seres humanos, cambios que han necesitado de un gran enfoque puesto que ha requerido de un proceso para consolidarse como un factor de suma importancia para el entorno social, hoy en día el liderazgo es un elemento muy necesario para que las organizaciones funcionen de la mejor manera posible en favor de la humanidad y su desarrollo social y empresarial.”

En el Ecuador, el liderazgo se aplica de forma empírica desde los inicios de los tiempos empresariales, pero toma un mayor empuje acompañado con la teoría a partir de los años 80 en donde se consolidan muchos de los conceptos anotados en la bibliografía y son aplicados hacia el tratamiento del talento humano, por consiguiente se puede hablar de los resultados obtenidos mediante su aplicación. Entre las empresas más sobresalientes del país se encuentra "Diners Club del

Ecuador" la cual en la investigación realizada por Henry Soria Sánchez 2013 dio a notar que en un 46% en todas sus sucursales se maneja un liderazgo persuasivo, el que les permite alcanzar las metas mensuales en cuanto a la venta de su principal producto que son las tarjetas de crédito. Por otra parte también se tiene que el ambiente entre los empleados en los distintos centros de negocios ubicados en diferentes ciudades es en un 52% persuasivo, por tanto los colaboradores saben negociar entre ellos y llegar a soluciones beneficiosas para todos en los casos en los que se tiene en la mira un objetivo empresarial.

Es importante acotar que el liderazgo impuesto por esta empresa ha hecho que se mantenga como una de las más sobresalientes del país durante los últimos 30 años, teniendo así que su estilo de negocios en un 40% al rededor del país es directivo, es decir las actividades son ordenadamente dirigidas por un líder y seguidas con minuciosidad por parte de los colaboradores. Se puede decir que el Liderazgo alcanza una efectividad mayor del 80% por tanto se cumple con los objetivos organizacionales, por otra parte como respuesta de los colaboradores se tiene un 72% por lo que se puede decir que a pesar de que se puede seguir trabajando en la mejoría; los resultados son óptimos y denotan un buen modelo de liderazgo digno de ser copiado por otras empresas, en especial las de servicios financieros, o ventas.

En la provincia de Tungurahua, En la actualidad, el liderazgo se ha apoderado de espacios para el desarrollo de los cantones que conforman la provincia de Tungurahua, sus habitantes con una vida dedicada a sectores totalmente olvidados, lideran sus comunidades desde muy temprana edad, convirtiéndose en líderes de movimientos estudiantiles, dirigentes de barrios, dueños de microempresas, etc. Han tomado su liderazgo con responsabilidad, gestionando obras para sus comunidades, como servicios básicos, agua luz, alcantarillado, reconstruyendo vías en mal estado. Según un estudio realizado por Santamaría E. en la provincia de Tungurahua – Ecuador el 95.4% de empresas son de tipo familiar que representa una fuente de empleo para 3 miembros de la familia y al menos dos personas externas, es decir, es una de las principales fuentes de ingresos económicos para la

provincia. La vida de las empresas familiares está ligada al bienestar familiar por ello el 96% de empresas tienen más de dos años, llegando incluso el 4% a superar los 33 años de funcionamiento. Se encuentra que el estilo de dirección en la empresa está relacionado al tipo de liderazgo que aplica el propietario en la familia, es decir, puede ser autocrático o participativo con la familia y dentro de la empresa con los subordinados. Es importante mencionar que el buen manejo del liderazgo es un factor relevante para el buen funcionamiento de las empresas dentro de la provincia.

En la empresa “Mao Underaction Ec”, dedicada a la confección de ropa interior; se ha identificado un problema en cuanto al mal manejo del liderazgo, lo cual afecta al rendimiento de los empleados; el mismo que hace que los altos mandos cometan errores provocando que la productividad disminuya y la atención al cliente sea deficiente generando opiniones negativas sobre la empresa que en nada beneficiará la organización. En cuanto al Clima organizacional las causas de los problemas identificados radican en varios factores como la pésima comunicación que existe entre los empleados y las autoridades, no reconocen el trabajo que realizan sus colaboradores en la empresa, y las condiciones físicas de la empresa no son las adecuadas para que los trabajadores se desempeñen de la mejor manera y puedan cumplir con las metas y los objetivos planteados por la organización.

Árbol de Problemas

Efectos

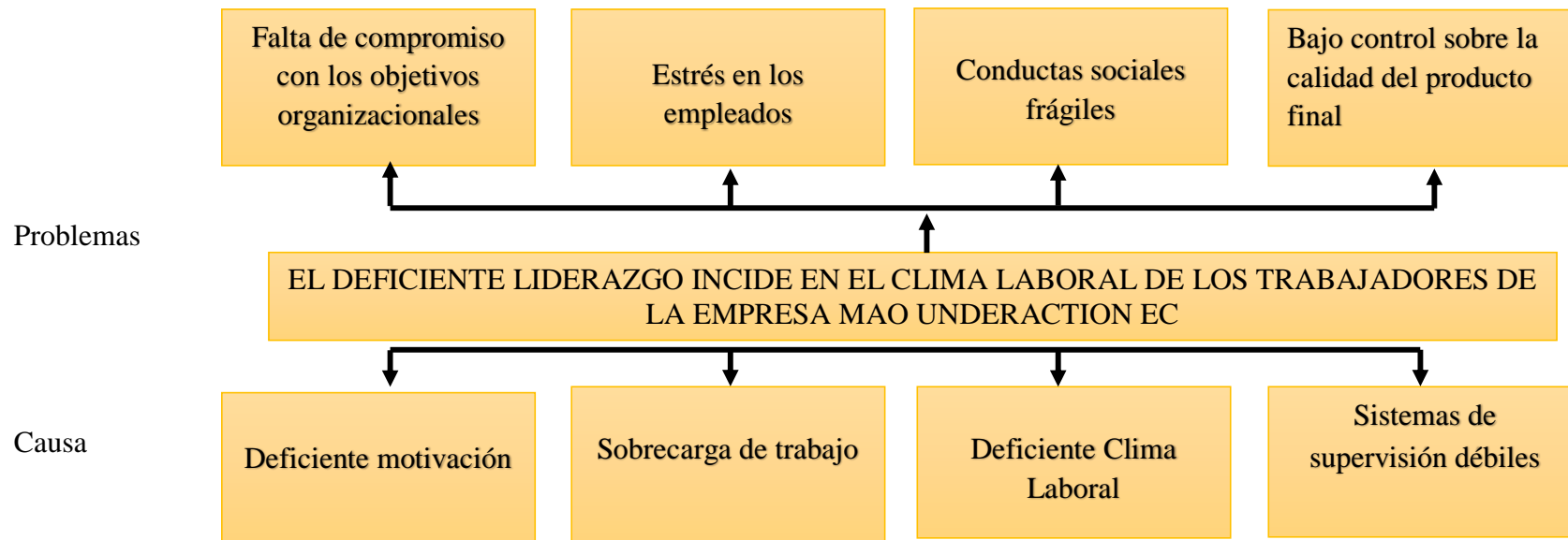


Gráfico 1.1 Árbol de Problemas

Elaborado por: Jorge Vladimir González Reyes

1.2.2 Análisis Crítico

En la Empresa la deficiente motivación de las autoridades ha provocado insatisfacción en los empleados, afectando directamente al clima laboral.

Otra causa de la insatisfacción de los empleados es la deficiente motivación que brindan a los empleados para que estos se desempeñen de una mejor manera, dentro de la empresa se puede identificar una falta de compromiso en los objetivos organizacionales. Las autoridades no se aseguran de que todos y cada uno de los empleados cumplan con el plan trazado. No establecen armonía entre los empleados y sus respectivas tareas y actividades obstaculizando el cumplimiento de los objetivos.

Por otra parte, la sobrecarga de trabajo hace que los empleados realicen sus actividades bajo estrés; el mismo que se manifiesta a nivel físico y psicológico, estos factores que pueden manifestarse a corto, mediano o largo plazo dependiendo de la resistencia al estrés de cada trabajador, de la intensidad con que se presentan los estímulos tan to internos como externos o momentos estresantes en los lugares de trabajo.

Uno de los factores predominantes para que los empleados tengan conductas sociales frágiles entre ellos es el deficiente Clima Laboral que existe dentro de la empresa, se puede presentar en varias maneras y niveles como una cultura basada en la desconfianza causando problemas de desconfianza, desorientación y confusiones al momento de realizar sus actividades, puesto que provoca sentimientos de duda entre los colaboradores teniendo como resultado un deterioro en el clima laboral.

Cuando se identifican las causas en el clima laboral de una organización que afectan el desempeño de la misma, como los sistemas de supervisión débiles por parte de las autoridades podemos evidenciar que detrás de un mal liderazgo esta, una deficiente motivación, sobre carga de trabajo, escasa comunicación, baja calidad del producto y una serie de factores que afectan negativamente a los empleados y a su desempeño y que pueden llegar a generar un profundo desinterés y deseos de abandonar la empresa.

1.2.3 Prognosis

Si los Directivos de la empresa no elaboran un plan de acción para solucionar el problema del deficiente liderazgo, con el tiempo los empleados van a perder interés en las actividades y en el cumplimiento de los objetivos empresariales; obstaculizando así de esta manera el desarrollo de la organización y al su vez el mejoramiento de la misma.

Si no se encuentran soluciones a los problemas que se han identificado en cuanto a la deficiente motivación, los empleados no van a desempeñarse de la mejor manera y mucho menos se van a comprometer con la empresa, por cuanto vamos a tener una falta de compromiso con los objetivos organizacionales siendo uno de los principales motivos de la pérdida de identidad de los empleados con la empresa.

Por otro lado, si no se realizan las acciones pertinentes para disminuirla sobrecarga de trabajo. Lo más probable es que después de algún tiempo los empleados presenten estrés, factor que no les permite desempeñarse al cien por ciento obligando a los empleados a trabajar por periodos de poca duración, esto puede provocar que exista dificultad en la reincorporación a sus actividades laborales.

Por consiguiente, la escasa comunicación afectara a las relaciones interpersonales entre empleados generando desconfianza. Puesto que no se tiene la seguridad de

compartir ideas por miedo a ser criticados y sentirse poco importantes o inferiores. Factor que a su vez no les permitirán a los empleados desempeñarse de una manera eficaz dentro de la organización.

Finalmente, es posible que el bajo control sobre la calidad del producto final provoque una disminución en la productividad y esto se deba a los sistemas de supervisión débiles y que los empleados no se interesen en las actividades dentro de la empresa y por ende se sientan incapaces de realizar su trabajo y adaptarse correctamente a su entorno laboral.

La empresa debe estar consciente de que sus trabajadores necesitan mejorar sus competencias al cien por ciento en cada una de las áreas que conforman la organización, esto significa que la organización debe aprender apropiarse del capital intelectual que poseen todos sus empleados. Que debe cambiar de mentalidad y valorar los aportes y las ideas de los colaboradores en beneficio a la organización.

1.2.4 Formulación del Problema

¿De qué forma incide el Liderazgo en el Clima Laboral en la empresa Mao Underaction Ec?

1.2.5 Preguntas Directrices

¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa Mao Underaction Ec?

¿Cuál es el tipo de clima laboral que existe en la empresa Mao Underaction Ec?

¿Existe algún documento técnico científico que permita mejorar el clima laboral de la empresa Mao Underaction Ec?

1.2.5 Delimitación del problema

Delimitación de Contenido

Campo: Psicología Industrial

Área: Recursos Humanos

Aspecto: Liderazgo/ Clima Laboral

Delimitación Espacial

La presente investigación se realizará en la Empresa Mao Underaction Ec del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

Delimitación Temporal

Período Octubre 2016- Marzo 2017

1.3 Justificación

El desarrollo del presente proyecto investigativo es de suma importancia para la empresa, porque al fomentar el liderazgo de los altos mandos, propietarios y colaboradores de la empresa, se podrán obtener mejores resultados no solamente en las relaciones interpersonales, sino también en los resultados en cuanto a su desenvolvimiento laboral generando un buen ambiente de trabajo entre los colaboradores.

La presente investigación es factible de ejecutarla por cuanto existe la predisposición y autorización del Gerente propietario de la empresa Mao

Underaction de la ciudad de Ambato para el correcto manejo del Liderazgo y de esta forma obtener también una mejoría en lo que es el Clima Organizacional,

El proyecto investigativo ayudara a identificar las necesidades de los colaboradores en la empresa, como incorporar nuevas estrategias de trabajo en equipo con el fin de obtener una mejora en las relaciones interpersonales de los empleados de la empresa lo que permite determinar las competencias que cada uno de los colaboradores posee.

La realización del presente proyecto investigativo es práctico, al mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores, realizando actividades que permitan que el compañerismo se fomente, generando un ambiente armónico, proporcionando a cada colaborador un sentido de cooperación en función a las normas y políticas que brinda la empresa .

1.4. Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Investigar la influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional en la empresa Mao Underaction de la ciudad de Ambato.

1.4.2 Objetivos Específicos

Analizar el tipo de Liderazgo que se aplica en la empresa Mao Underaction de la ciudad de Ambato.

Determinar el tipo de Clima Laboral que existe en la empresa Mao Underaction de la ciudad de Ambato.

Identificar la existencia de un documento técnico – científico para mejorar las deficiencias encontradas en la empresa Mao Underaction EC del cantón Ambato.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

En la biblioteca de la Universidad de Técnica de Ambato, en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación se han investigado algunos temas similares al presente proyecto investigativo:

De RODRIGUEZ, E. (2016) la tesis “El Liderazgo y el Clima Laboral de los trabajadores de la empresa agua vital o2 del Cantón Ambato.” Provincia de Tungurahua de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación – de la UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO, que cita como objetivo general: “Investigar la incidencia del Liderazgo en el Clima laborar, de los trabajadores de la empresa Agua Vital O2”. Y cuyas conclusiones son:

El Liderazgo incide en el Clima Laboral y en el desempeño, ya que se ve afectado en gran parte por la actitud del gerente hacia los trabajadores, el liderazgo incide en el comportamiento de los empleados, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.

Existe inconformidad por parte de los trabajadores al momento de realizar sus funciones, ya que no tienen tranquilidad en su área y que existe un clima laboral negativo que afecta a la producción de Agua Vital O2.

Los superiores realizan sus delegaciones de acuerdo a lo que disponga el gerente, los trabajadores mencionan que los jefes de cada área no hacen nada para mejorar la comunicación entre todos los colaboradores. (Rodriguez E. , 2016)

Según CORTES, J. (2016) la tesis “El Liderazgo Transformacional, y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el gobierno municipal de cantón Pillaro, provincia de Tungurahua.” de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación – de la UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO, que menciona como objetivo general: “Investigar la incidencia del

liderazgo transformacional en el clima organizacional que existe de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal 10 del cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua”. Y cuyas conclusiones son:

En el Gobierno Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua se establece que dentro de la institución existe un escaso liderazgo transformacional, el cual afecta en las interrelaciones entre el líder y los colaboradores, impidiendo el cumplimiento de objetivos a corto y largo plazo, conllevando a un clima organizacional incorrecto, generando actitudes inadecuadas para el desarrollo de actividades de trabajo.

En la presente investigación las causas que afectan al liderazgo transformacional son; la falta de motivación, desarrollo de objetivos, el cual repercute de manera directa en el alcance de nuevos desafíos limitando a las capacidades de los colaboradores e impidiendo el desarrollo profesional, imposibilitando la resolución de problemas de forma innovadora y creativa.

Se identifica que el clima organizacional del Gobierno Municipal del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua, es escaso el trabajo en equipo, comunicación, relaciones personales son inadecuadas, el cual conlleva al incumplimiento tareas grupales, y metas generando un ambiente inoportuno para el desempeño de funciones y cumplimiento de responsabilidades otorgadas a cada área administrativa. (Cortes, 2016)

Según Espinoza J. (2016) el artículo académico “Relación entre El Clima Organizacional y El Desempeño Laboral en las Oficinas de una Institución del Sector Público” de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación – de la UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO, que menciona como objetivo general: Determinar de qué manera influye el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Funcionarios de la Oficina Distrital 05D01 Latacunga Educación. Y cuyas conclusiones son:

Se determina que en la Oficina Distrital 05D01 Latacunga Educación existe desinterés por parte de los altos mandos en lo referente a la satisfacción, ergonomía, seguridad, demostrado en los resultados con un 50%, generando en los funcionarios ciertos comportamientos como la apatía, la incomunicación, la desafiliación, el absentismo, creando ambientes de trabajo desagradables, ya que los funcionarios al no cubrir estas necesidades se sienten inconformes, con mal carácter, repercutiendo dichas conductas con sus compañeros y por ende en el clima y desempeño laboral.

En la organización las causas que afectan al Desempeño Laboral es la deficiencia en el reconocimiento de logros por parte de los administradores, reconociendo los desempeños bajos y los altos dejándolos pasar por alto, siendo la mayor parte de la población con 61% la que expone dichas causas,

generando sentimientos de resentimiento, envidia, ira, con funcionarios que se desempeñan mal y son bien reconocidos, adoptando así, conductas cuestionables que desembocan en el compañerismo, prevaleciendo la incomunicación, la desigualdad, individualidad, que afectan al ambiente laboral, reduciendo el desempeño por falta de motivación, reconocimiento.

En la Oficina Distrital 05D01 Latacunga Educación no existe un plan de incentivos equitativo que fortalezca las competencias de los funcionarios, desencadenando una batalla por sobresalir, actuando de manera individual, resultado arrojado por la mayoría de los funcionarios con 48%, generando conductas que afectan al clima organizacional entre estas: la apatía, la incomunicación, el individualismo, repercutiendo en el Desempeño Laboral. (Espinoza, 2016)

Según Lasluisa L. (2016) el artículo académico “Clima Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY. Cía. Ltda.” de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación – de la UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO, que menciona como objetivo general: Determinar de qué manera influye Clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY. Cía. Ltda.” Cuyas conclusiones son:

Los resultados obtenidos mediante la investigación realizada en la empresa CAPOLIVERY. Cía. Ltda. Permite concluir que el clima organizacional que se maneja dentro de la misma es inadecuado, pues la comunicación entre compañeros, relaciones interpersonales, liderazgo, impiden generar un ambiente de trabajo motivador y participativo, influyendo en la satisfacción del colaborador al momento de cumplir con sus obligaciones en su puesto de trabajo.

La escasa motivación, inadecuadas condiciones físicas, inexistente evaluación de desempeño son factores que afectan al óptimo cumplimiento de funciones, pues no se estimula al personal a que brinde su máximo esfuerzo y del mismo modo no se detectan las falencias que deben ser reforzadas y corregidas para evitar reincidir en los errores que han afectado el desempeño del personal.

La problemática estudiada surgió a partir de una realidad existente dentro de CAPOLIVERY. Cía. Ltda. Sin embargo hasta el momento no se ha elaborado un artículo académico en donde se muestren los hallazgos y resultados obtenidos en el desarrollo de la misma, dicho documento permitirá a la dirección conocer las situaciones que aquejan a su equipo de trabajo, permitiendo del mismo modo buscar, desarrollar y aplicar medidas correctivas que mejoren el ambiente laboral de la institución y consecuentemente el desempeño de sus trabajadores. (Lasluisa, 2016)

2.2. Fundamentación Filosófica

La siguiente investigación se maneja bajo el paradigma crítico, propositivo, y se considera que es crítico ya que describe los problemas encontrados dentro de la organización en cuanto al Liderazgo y su incidencia en el Clima Laboral, y propositivo ya que busca dejar una solución al problema planteado en el proyecto investigativo.

El Liderazgo y su influencia en el Clima Laboral radica en que es la base para encaminar a una organización a cumplir con sus objetivos, la supervivencia de la misma depende del líder, el desarrollo de la organización depende en su mayoría del nivel de responsabilidad y el poder de la toma de decisiones de un buen líder, beneficiando a la motivación de los trabajadores, la satisfacción laboral, las relaciones interpersonales y un buen sistema de supervisión por parte de los directivos de la empresa.

2.3. Fundamentación Legal

De acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Título II.- Derechos del buen vivir, Sección octava.- Trabajo y seguridad social, el artículo 33 señala:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Del Art, antes citado se concluye que el trabajo es un derecho que todas las personas pueden acceder para obtener una vida digna y respetuosa generando ingresos económicos para sustentar sus necesidades y las de su familia, tener salud y gozar de comodidades.

En la Constitución de la República del Ecuador 2008 en el Título VI.- Régimen de Desarrollo Capítulo sexto.- Trabajo y producción Sección Tercera.- Formas de trabajo y su retribución,

Art. 329.- Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas. (Asamblea Nacional Constituyente , 2008)

Del Art, citado es necesario contar con un adecuado proceso de selección de personal, el mismo que garantice el bienestar de la empresa y que cumpla las normas y lineamientos requeridos en este Art. Asegurando el patrimonio y la integridad de los miembro que conforman las instituciones

LOSEP

De la Administración del Talento Humano de las y los Servidores Públicos.

Artículo 113.- Del sistema de verificación, inspección, supervisión y evaluación de la gestión administrativa. - El Ministerio de Relaciones Laborales ejecutará actividades de monitoreo, control y evaluación de la gestión de las Unidades de Administración del Talento Humano del Sector Público. (LOSEP)

Del Art, citado se considera que las organizaciones deben contar con un proceso de inspección, supervisión y evaluación que garantice la seguridad y el bienestar tanto de la empresa como de las personas que trabajan dentro y fuera de la misma. Es indispensable contar con estos instrumentos de control debido a que certifica el desarrollo y el buen funcionamiento de la organización.

En el Capítulo VI. De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales, Párrafo 2do. De las utilidades.

Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa. El cinco por ciento (5%) restante será

entregado 15 directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares. (Asamblea Nacional , 2015)

Del Art. mencionado el empleador debe reconocer a sus empleados el 15% de las utilidades líquidas. Lo cual se divide en el 10% para los trabajadores de la empresa y el 5% se entregará directamente a las cargas familiares en su proporción.

En la Norma ISO 9001:20006. Gestión de los recursos, Recursos humanos; Competencia, toma de conciencia y formación.

La organización debe: “Proporcionar formación o tomar otras acciones para satisfacer dichas necesidades. Asegurarse de que su personal es consciente de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuye al logro de los objetivos de la calidad. Mantener los registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia”. Normas ISO. (Organización Internacional para la Normalización , 2008)

Las autoridades deben comprometerse con sus trabajadores para generar en ellos compromiso e interés con sus actividades laborales y que colaboren que el cumplimiento de los objetivos de empresa en beneficio del desarrollo organizacional.

2.4. Categorías fundamentales

Variable Independiente: Liderazgo

Variable Dependiente: Clima Laboral

2.4.1. Categorías Fundamentales

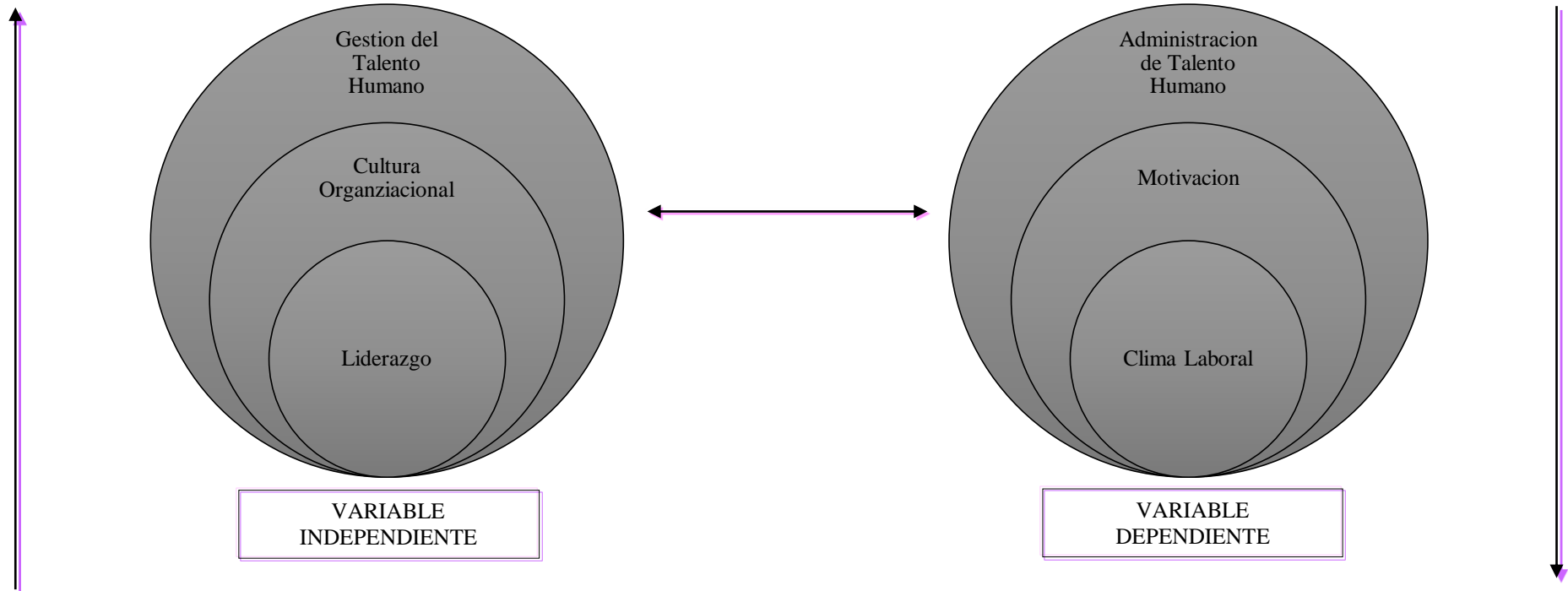


Gráfico 2.1 Categorías fundamentales

Elaborado por: González Jorge

Constelación de ideas para profundizar en el estudio de la variable independiente

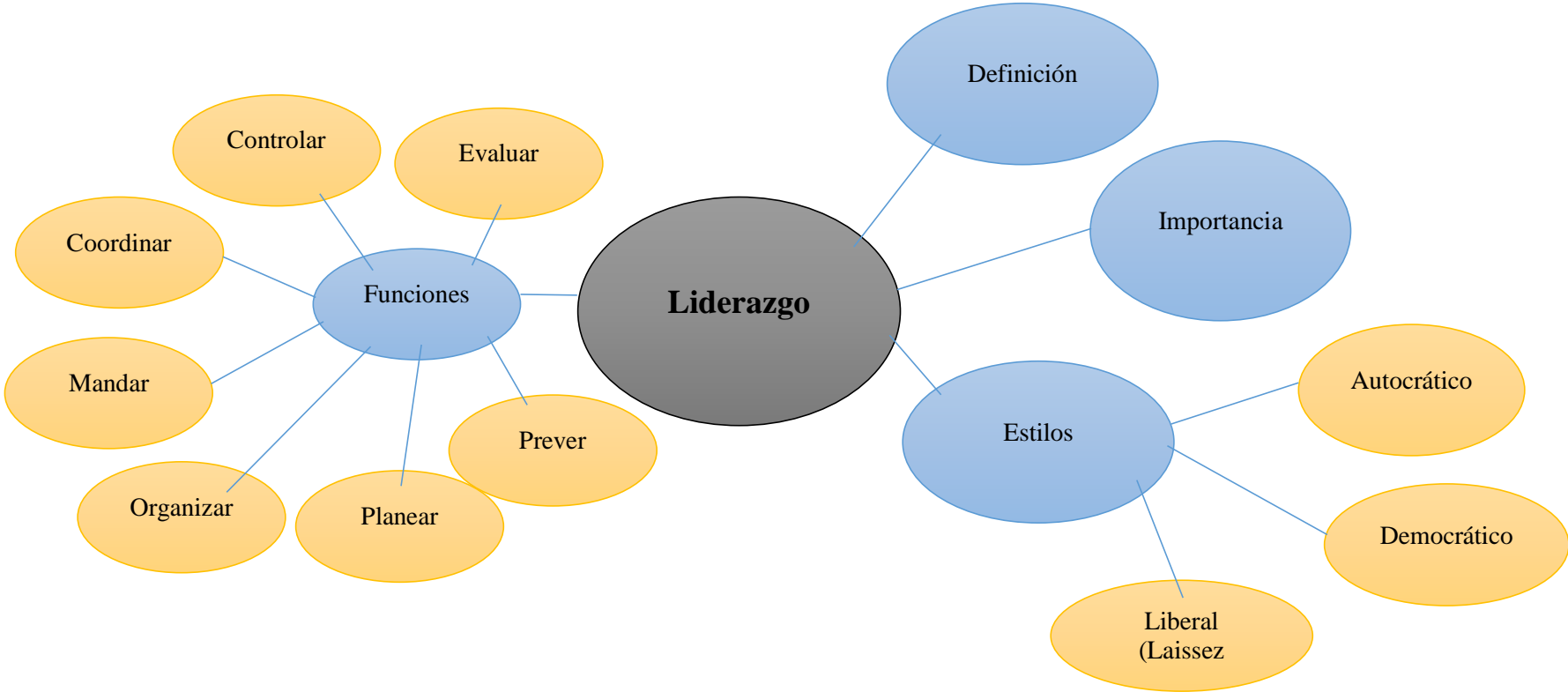


Gráfico 2.2 Constelación de ideas

Variable independiente Elaborado por: González Jorge

Constelación de ideas de la variable dependiente

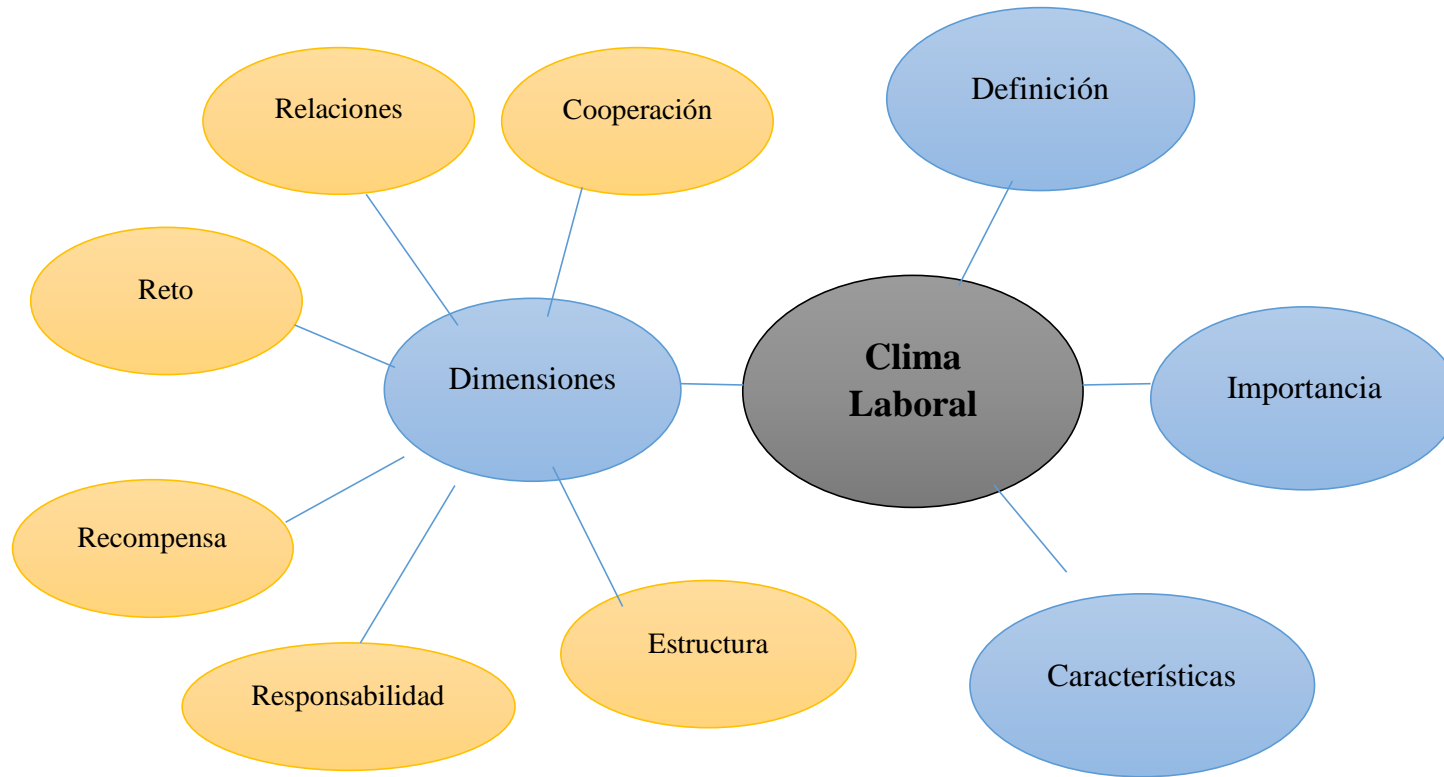


Gráfico 2. 3 Constelación de ideas

Variable independiente Elaborado por: González Jorge

2.4.2. Fundamentación Teórica- Científica Variable Independiente

2.4.2.1. Liderazgo

Es la habilidad de convencer a otros que trabajen con entusiasmo para lograr los objetivos definidos. El factor humano une a un grupo y lo motiva hacia sus objetivos. Las actividades de la dirección, como la planificación, la organización y la toma de decisiones no son efectivas hasta que el líder estimula el poder de la motivación en las personas y las dirige hacia sus objetivos. (Oltra, 2005)

El Liderazgo es un factor determinante en el ambiente laboral y en los objetivos propuestos por los directivos, es un elemento fundamental que une a los trabajadores hacia el logro de metas motivándolos a realizar sus tareas de trabajo con efectividad, teniendo en cuenta que el liderazgo requiere de un proceso para alcanzar los objetivos en beneficio de todos y cada uno de los miembros que conforman la empresa.

Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo es un proceso en el cual una persona que actúa como líder ejerce habilidades y competencias las cuales son direccionadas para guiar un grupo determinado de personas, motivándolas a trabajar para cumplir objetivos en beneficio a la organización. (Chiavenato I. , Introduccion a la Teoria General de la Administracion , 1999)

Se puede decir, que el liderazgo tiene una gran importancia en cuanto a las relaciones interpersonales que existe en los trabajadores, la comunicación entre ellos es un elemento predominante para el logro de los objetivos propuestos por la empresa, es un proceso en que la persona que trabaja como líder debe enfocarse en poner en práctica todas sus competencias con las cuales dirigirá a los trabajadores motivándolos con el cumplimiento de sus obligaciones y objetivos empresariales.

La relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores. (Richard Daft, 2007)

Se menciona que, el liderazgo es un factor que surge a partir de la relación que tienen las autoridades y sus trabajadores, buscando resultados que expresen los objetivos que se proponen en beneficio de la empresa, compartiendo ideas para un cambio positivo en la organización de la cual forman parte, también se destaca el papel que ejerce el líder con sus seguidores con responsabilidad y con el único propósito de llevar a sus seguidores por un buen camino.

La capacidad de liderazgo siempre es el tope de la eficacia personal y dentro de una organización. Si el liderazgo es fuerte, el tope es alto. Pero si no lo es, entonces la organización está limitada. Por eso, en momentos de dificultad, obviamente las organizaciones buscan un nuevo liderazgo. (Gelabert, 2014)

El liderazgo en una organización es de suma importancia, puesto que si es fuerte y consistente los resultados en cuanto a productividad son altos, pero si no lo es, la organización podría colapsar y perjudicar a todos sus miembros, es en este momento cuando se necesita buscar un buen liderazgo que genere beneficios económicos y mejore la producción, siendo el liderazgo un factor esencial para la empresa si en algún momento se presenta algún problema y presentar posibles soluciones en beneficio de organización.

El liderazgo se da en grupos cuyos miembros satisfacen las necesidades individuales gracias a la interacción con otros. Líderes en un grupo son aquellas personas a quienes se las percibe más frecuentemente desempeñando papeles o funciones que impulsan o controlan el comportamiento de otros hacia el objetivo del grupo. (Gibb, 1969)

El liderazgo debe ser un factor del cual salgan beneficiados todos los miembros de una organización, uno de los principales objetivos es satisfacer las necesidades de los mismos, las autoridades actúan como líderes enfocándose siempre en sus seguidores quienes realizan sus actividades en pro de la organización, los papeles o las funciones que desempeñan van de la mano de su conducta y comportamiento hacia los demás y con el único objetivo del desarrollo de la empresa y del equipo de trabajo.

El Liderazgo es el 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, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas

y objetivos se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. (Checa, 2013)

Menciona que, el liderazgo es una competencia que posee varias características que una persona debe poseer para poder influir en otras, motivándolos a crear un equipo de trabajo para alcanzar un objetivo en común en beneficio de una organización.

Importancia

Aquella influencia que es positiva para todo el grupo, es decir, que ayuda al grupo a llevar a término su propósito, a conseguir objetivos, a mantener un buen funcionamiento, y a adaptarse a su entorno, la esencia del Liderazgo es influir en otras personas de manera positiva, el líder, es responsable de coordinar, organizar y sobre todo, motivar a las personas para que cumplan su trabajo con eficacia y de esa manera llegar con éxito a los objetivos planteados por la organización. (Vasquez, 2010)

Esto indique que, el liderazgo es importante y necesario en las empresas siempre y cuando se lo ejecute de buena manera para conseguir los objetivos propuestos por las autoridades para el buen funcionamiento de la organización, el liderazgo debe aplicarse dependiendo de su entorno físico y ambiental y ajustarse a las necesidades de los miembros de la empresa, creando un plan estratégico, motivando el interés y el compromiso de los trabajadores para alcanzar con éxito los objetivos empresariales.

Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. (Chiavenato I. , 1993) Afirma: “De manera general se puede interpretar y analizar el liderazgo desde dos perspectivas: Como cualidad personal del líder y como una función dentro de una organización, comunidad o sociedad.”

Como cualidad personal del líder: Al comienzo de la historia, El líder era concebido como un ser superior al resto de los miembros del grupo, con atributos especiales. Se consideraba que estos poderes o atributos especiales se transmitían biológicamente de padre a hijo o era un don de los dioses, es decir, nacían con ellos.

Durante mucho tiempo se ha pretendido definir y medir los rasgos y las habilidades de los líderes, sin embargo, no se ha logrado hasta ahora. Aunque actualmente ya no se piensa que estas habilidades son supernaturales y que las habilidades que hacen a un líder son comunes a todos, si se acepta que los líderes poseen estas en mayor grado.

Como una función dentro de una organización, comunidad o sociedad: Esta perspectiva no enfatiza las características ni el comportamiento del líder, sino "las circunstancias sobre las cuales grupos de personas integran y organizan sus actividades hacia objetivos, y sobre la forma en la función del liderazgo es analizada en términos de una relación dinámica."

El liderazgo es un aspecto importante de la administración. La capacidad para ejercer un liderazgo efectivo es una de las claves para ser administrador eficaz; así mismo, el pleno ejercicio de los demás elementos esenciales de la administración (la realización de la labor administrativa con todo lo que ésta entraña) tiene importantes consecuencias en la certeza de que un administrador será un líder eficaz, los administradores deben ejercer todas las funciones que corresponden a su papel a fin de combinar recursos humanos y materiales en el cumplimiento de objetivos.

La importancia del Liderazgo son los siguientes:

La capacidad de un jefe para guiar y dirigir. Lo concerniente a esto es que un buen líder tiene la capacidad para guiar y de la misma forma de dirigir a un equipo de trabajo.

Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado. La importancia de este aspecto es que una empresa tiene que organizar toma de ideas, por lo tanto es necesario de la participación de un adecuado líder.

Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado. Cualquier organización que no tenga un buen plan o estrategia de organización no va a llegar a fines específicos para el bien tanto de la empresa como de beneficio personal

Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico. Las empresas no van a tener buenos organizadores que se desenvuelva como se requiere pero gracias a su buena dinámica pueden llegar muy lejos.

Estilos de Liderazgo

Kurt Lewin y su equipo a finales de los años cuarenta. En el estudio de Lewin, Lippitt y White (1939) se analizaron los estilos de Liderazgo autoritario, democrático y laissez-faire en investigaciones con clubes de niños. (White & Lippitt, 1960) Afirma: “que las características principales de estos tres estilos son las siguientes.”

Liderazgo Autoritario o autocrático: este estilo se caracteriza porque el líder determina los objetivos, las tareas y las funciones a realizar, y supervisa de forma estricta el trabajo de los subordinados. Los líderes autócratas no delegan autoridad y toman las decisiones de forma unilateral.

Este tipo de liderazgo posee una comunicación vertical, es decir, que el líder es la persona encargada de tomar las decisiones, delegar funciones, realizar las tareas del equipo de trabajo, observa el comportamiento del grupo de trabajo y en base a ese factor determina las actividades que se van a realizar en cuanto a los objetivos.

Liderazgo Democrático: El líder determina los objetivos y las tareas a realizar teniendo en cuenta a los subordinados que también participan en la toma de decisiones. Las relaciones recíprocas son buenas, hay contactos espontáneos y trato mutuo amistoso. La conciencia de grupo es fuerte y la relación con el líder, que es tomado como un igual, es satisfactoria.

Menciona que este tipo de liderazgo comparte los objetivos y las tareas entre las autoridades y sus trabajadores haciéndoles partícipes en la toma de decisiones y que puedan aportar con ideas que beneficien a todo el grupo, la comunicación juega un papel muy importante debido a que el equipo de trabajo hace contacto directo generando confianza y respeto dentro de la organización.

Liderazgo Laissez-Faire o Liberal: Los miembros del grupo toman decisiones libres sin la participación del líder. El líder reúne todas las informaciones necesarias y las mantiene disponibles por si se necesitan, sin embargo, no influye en absoluto en la discusión propiamente dicha.

Este tipo de liderazgo los subordinados son libres de tomar sus propias decisiones con una mínima o ninguna intervención del líder, a pesar de que el líder es quien tenga que rendir cuenta sus superiores, en este caso el líder se encarga de recoger toda la información que se necesita para que los trabajadores cumplan con sus objetivos, dicha información está disponible por si la llegan a necesitar.

Funciones de Liderazgo

En todos los escalones de Jerarquía, aun en los más pequeños, siempre habrá un campo sujeto a su responsabilidad, donde el líder deberá en el desarrollo de sus correspondientes misiones, prever, planear, organizar, mandar, coordinar, controlar y evaluar, en síntesis gestionar los procesos. (Adair, 1990)

Prever: Significa (ver antes). El líder prevé cuando calcula y prepara el futuro deseado, para lo cual requiere: fijar claramente los objetivos a conseguir; tener en cuenta las necesidades que ello va a suponer; calcular las posibilidades; definir obligaciones y responsabilidades; determinar el método a seguir; tener en cuenta el ambiente, actitudes e intereses; prepararlo todo con el tiempo suficiente y darle la difusión adecuada; contar con los medios necesarios; establecer alternativas para hacer frente a los imprevistos; y, asesorarse.

Planear: Es determinar un conjunto de objetivos de objetivos precisos e identificar los medios que deben emplearse para alcanzarlos en un plazo dado. Para asegurarse de caer en peligro de desviarse de los objetivos previstos, el líder debe plasmar el plan por escrito, para e efecto, los insumos necesarios son: uso de datos reales y objetivos, actuar en equipo; lograr las características de posibilidad, unidad y flexibilidad y precisión; y, concretar las actividades a largo, mediano o, corto plazo.

Organizar: Es dotar a un grupo de todos los elementos necesarios para su funcionamiento. Para el cumplimiento de esta etapa el líder necesita: definir claramente las obligaciones; evitar confusiones; responsabilizar al seguidor; delegarle autoridad; adiestrarlo adecuando las funciones a sus posibilidades; prepara a los futuros mandos para evitar problemas de discontinuidad; y, confeccionar los instrumentos de organización más útiles para facilitar el trabajo (organigramas, cuaderno de funciones, reglamentos, normativas, manuales, etc.)

Decidir: Es comunicar con fuerza de ejecución las decisiones adoptadas y formar voluntades para orientar su esfuerzo a la acción común.

Esta función se manifiesta en el líder por medio de órdenes, que tienen carácter imperativo y que implican como respuesta su ejecución. Su ejercicio compromete la responsabilidad en la decisión.

Antes de decidir hay que mediar, después, ejecutar sin titubeos. El líder no debe olvidar que orden más contraorden trae desorden.

Coordinar: Es establecer la armonía entre los liderados y sus respectivas tareas. El objetivo de coordinar es, que cada uno ayude más y obstaculice menos a los demás, con ello se facilita el cumplimiento del objetivo y es más factible alcanzarlo con éxito.

Controlar: Es asegurarse de que todos y cada uno cumplen el plan trazado. El líder debe verificar en todo momento y a todo nivel. La planeación y el control son las líneas maestras que confluyen en el objetivo de toda actividad.

Fundamentalmente debe controlar:

Cada una de las etapas del plan establecido

Los cambios que experimente el plan

Las tareas encomendadas

El cumplimiento de lo ordenado

La buena intercomunicación

Para el cumplimiento cabal de la función de control el líder puede utilizar como medios: la inspección personal o delegada; la información recibida; y, los reportes periódicos.

Evaluar: Es analizar los procesos operados entre el plan y su realización. Implica volver a vivir cada circunstancia, cada éxito o cada vicisitud del plan, para extraer las enseñanzas más convenientes. Tiene como fin, comprobar en qué medida se han logrado los fines y objetivos programados y cuan eficaces y eficientes han sido los métodos y las técnicas elegidas.

Con base en las ideas y conceptos presentados se elabora ahora un breve análisis de ciertas funciones de liderazgo en los grupos sociales, se pueden relacionar las funciones principales del liderazgo con los procesos que caracterizan las actividades sociales. Como funciones del liderazgo se señalan el ordenamiento de las actividades, asignación de los roles, aplicación de sanciones, distribución de facilidades, mantenimiento de unidad, socialización, comunicación y acoplamiento, toma de decisiones. (Clifford, 1969)

Acorde a la cita propuesta por el autor, las funciones del liderazgo se relacionan con los métodos que presentan las interacciones sociales que poseen las personas en una organización, como funciones del liderazgo se mencionan varios factores como la adecuada asignación de un líder que guíe a un grupo para el cumplimiento de objetivos, también está la asignación de roles que es propio de una empresa que

se preocupa del buen funcionamiento de sus áreas de trabajo, sanciones y recompensas que motiven a los trabajadores a cumplir con sus tareas en beneficio de la organización, distribución de funciones y una buena comunicación entre los miembros de la empresa con el objetivo de que puedan acoplarse, sentirse satisfechos y preparados al momento de tomar decisiones en conjunto con las autoridades.

Ordenamiento de las actividades: Una de las funciones del líder es estimular y coordinar el pensamiento de los miembros para una mayor estabilidad y productividad del grupo. También, el grupo tiende a asignar al líder una responsabilidad especial con respecto a la organización y conducta de las relaciones que tiene con otros grupos.

Asignación de los roles: Es la de guiar el pensamiento sobre las acciones apropiadas de cada miembro del grupo y orientar el pensamiento colectivo respecto a las cualidades requeridas para que alguien desempeñe determinado rol. En los casos de desacuerdo o duda, el rol del líder tiende a funcionar para solucionar los problemas para el mejor bienestar del grupo.

Aplicación de sanciones: Las decisiones sobre la aplicación de recompensas y castigos tienen que estar de acuerdo con los valores y normas del grupo. Son los líderes quienes tienen mayor influencia sobre la interpretación de las normas y sobre las evaluaciones que es necesario saber. También es usual que recaiga en ellos el acto, sea formal e informal, de prescindir de la aplicación de sanciones.

Distribución de facilidades: Como en el caso anterior los líderes de un grupo tienden a preocuparse por la distribución de facilidades y por las bases tradicionales y racionales de la misma. Es usual que el rol del líder lleve implícito el derecho a distribuir algunas facilidades para favorecer su propia posición, pero esto será así, siempre que tal distribución no debilite demasiado la vitalidad del grupo.

Mantenimiento de la unidad: Una de las funciones más importantes del rol del líder es la de buscar los medios para que el grupo pueda defenderse contra las amenazas internas y externas. El peligro de que el líder pierda su posición en caso de destrucción de la unidad, contribuye al interés y sensibilidad de él hacia esa posibilidad. Debido a esto es frecuente ver a un líder tomar medidas contra algo que no parece una amenaza al observador, ni a otros miembros del grupo. Sin duda los líderes se equivocan a veces, pero es comprensible su “súper” sensibilidad.

Socialización, comunicación y acoplamiento de las unidades: De acuerdo con los comentarios anteriores es evidente que el liderazgo funciona en forma importante en todos estos procesos y que estos mismos contribuyen a la organización del liderazgo.

Toma de decisiones: En cierto sentido el rol del líder es el promotor para que el grupo tome decisiones cuando encuentra importantes alternativas de acción. Él puede actuar para buscar compromisos y coordinar el pensamiento; para relacionar la nueva situación con las tradiciones y soluciones del pasado; o tomar una decisión basada en sus conclusiones personales. En todo caso, cuando un grupo llega a una decisión, el líder tiene una parte estratégica en el proceso.

2.4.2.2. Cultura Organizacional

Plantea que la cultura organizacional ha sido un tema de marcado interés desde los años ochenta hasta nuestros días, dejando de ser un elemento periférico en las organizaciones y convirtiéndose en un recurso de relevada importancia estratégica, encontrándose cada vez, más autores que defienden el conocimiento de la cultura organizacional. (Robbins S. , 1987)

Se puede mencionar que la cultura organizacional es el conjunto de conductas y comportamientos de las personas en donde se correlacionan con sus pensamiento, sus ideas, su lenguaje, actividades que realizan dentro y fuera de la organización, sus relaciones interpersonales con el grupo de trabajo y con su entorno social, la

cultura está directamente inmersa con las relaciones sociales del equipo de trabajo, influyendo en su comportamiento y en el ambiente laboral que los rodea.

Propone siete características que deben ser consideradas dentro de cualquier empresa, que al ser combinadas revelan la esencia de la cultura de la entidad. (Robbins S. , 1987) Afirma: “Que las siete características con muy importantes dentro de las empresas, las cuales propone: autonomía Individual, estructura, apoyo, identidad, desempeño, tolerancia al conflicto, tolerancia al riesgo.”

Autonomía Individual: Es el grado de responsabilidad, independencia y oportunidades para ejercer la iniciativa que las personas tiene en la organización.

Estructura: Es el grado de normas y reglas, así como la cantidad de supervisión directa que se utiliza para vigilar y controlar el comportamiento de los empleados.

Apoyo: Es el grado de ayuda y afabilidad que muestran los gerentes a sus subordinados.

Identidad: Es el grado en que los miembros se identifican con la organización en su conjunto y no con su grupo o campo de trabajo.

Desempeño-premio: Es el grado en que la distribución de premios dentro de la organización (aumento salarial, promociones), se basa en principios relativos al desempeño.

Tolerancia al conflicto: Es el grado de conflicto presente en las relaciones de compañeros y grupos de trabajo, como el deseo de ser honestos y francos ante la diferencia.

Tolerancia al riesgo: Es el grado en que se alienta al empleado para que sea innovador y corra riesgos.

La cultura de una empresa puede ser débil o fuerte. Las culturas fuertes se caracterizan porque los valores centrales de la organización se aceptan con firmeza y se comparten ampliamente y cuanto más sean los miembros que acepten los valores y mayor su adhesión a ellos, más fuerte será la cultura, en cambio, con una cultura débil nada de esto será posible. (Robbins S. , 1987)

Se distinguen ciertos aspectos que caracterizan a la cultura débil, los cuales son:

La supervisión es estrecha y el personal tiene poca libertad en su trabajo.

El puesto de trabajo es estandarizado y las reglas y procedimientos están debidamente formalizados.

La gerencia centra más su atención en la producción y muestra escaso interés por su personal.

Los miembros de la organización solo se identifican con su grupo de trabajo.

Se premia la fidelidad, el esfuerzo y la cooperación, es decir, que se desconectan los niveles productivos del personal.

La gerencia mantiene un nivel mínimo de conflicto constructivo, por la presencia de conflictos disfuncionales o destructivos.

Bajo propensión al riesgo no se estimula al trabajador a ser innovador.

Hay otros aspectos que caracterizan a la cultura fuerte, los cuales son:

La supervisión es general y el personal tiene libertad de resolver los problemas de su cargo.

Los puntos de trabajo son flexibles y las reglas y los procedimientos no son formalizados.

La gerencia muestra gran interés, ayuda y afabilidad por su personal.

Los miembros se identifican con la organización en su conjunto.

Las compensaciones y ascensos que otorgan al personal están basados en su nivel de productividad.

La gerencia intencionalmente aumenta la intensidad de los conflictos funcionales, lo suficiente para que siga siendo viable y creativo.

Existe una elevada propensión al riesgo, se alienta y se utiliza el talento creativo e innovador del personal.

2.4.2.3. Gestión de Talento Humano

La gestión de talento humano, las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son considerados como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etc. Define la Gestión de talento humano como: el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación recompensas y evaluación de desempeño. (Chiavenato, 1999)

En la GTH los trabajadores son tomados en cuenta ms por sus competencias y aspiraciones personales y profesionales, se define con un factor que se preocupa del comportamiento y conducta que pueda ejercer una persona en la organización como sus habilidades, percepciones, etc. La GTH está ligada con varios aspectos que fortalecen las relaciones entre autoridades y trabajadores, es un proceso que ese encuentra en busca del desarrollo de la organización.

Es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro. (Eslava, 2008)

En la GTH el objetivo de las organizaciones es enfocarse en la creación de procesos que favorezcan y le den valor a la empresa, mediante un conjunto de pasos orientados en la mayoría del tiempo a las competencias que poseen todos los trabajadores, uno de los objetivos de la GTH es la búsqueda y la obtención de buenos resultados mediante la competitividad enfocada en situaciones actuales y futuras.

Afirma que son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía. (Garry, 2004)

La GTH se encuentra relacionada con procesos que contienen varias funciones sistemáticas, es decir, que la empresa debe cumplir con ciertas funciones para ofrecer a sus trabajadores un ambiente seguro, confiable y equitativo, generando motivación y que los objetivos empresariales se cumplan en favor de la empresa y sus empleados.

Las personas constituyen el principal activo de la organización. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados. La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. La expresión administración de recursos humanos (ARH) todavía es la más común. Las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se trate. (Chiavenato I. , 2002)

La ARH debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: no se puede imaginar la función de RH sin conocer los negocios de una organización. Cada negocio tiene diferentes implicaciones para la ARH, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos, y a realizar su misión.

Proporcionar competitividad a la organización: esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.

Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tienen un buen desempeño, los objetivos deben ser claros, así como el método para medirlos.

Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: los empleados no satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa, se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.

Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: Calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas, con el objetivo de convertir la empresa en un lugar atractivo y deseable.

Administrar el cambio: En las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevas tendencias traen nuevos enfoques más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.

Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones

éticos y de responsabilidad social. La responsabilidad social no solo es una exigencia para las organizaciones sino también, y en especial para las personas que trabajan allí.

El esquema de la Gestión de Talento Humano, contiene seis procesos que permiten admitir a personas, compensar a las personas, desarrollo de personas, mantener a las personas y monitorear a las personas (Chiavenato I. , 2002) Afirma “que la admisión de personas: Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Incluyen el reclutamiento y selección.”

Los procesos involucrados en la Gestión del Talento.

Aplicación de personas: Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, orientarán y acompañarán su desempeño. Incluyen diseño organizacional y de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación y evaluación de desempeño.

Compensación de personas: Procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas. Incluyen recompensas, remuneración y beneficios, y servicios sociales.

Desarrollo de personas: Procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de personas, programas de cambio y desarrollo de carreras y programas de comunicación e integración.

Mantenimiento de personas: Procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales.

Monitoreo de personas: Procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluyen bases de datos y sistemas de información gerenciales.

2.4.3 Fundamentación Científico-Teórica Variable Dependiente

2.4.3.1 Clima Laboral

La variable dependiente de la investigación a tratar es el Clima Laboral, para el cual se revisó basta bibliografía en busca de definiciones, encontrando entre las más sobresalientes las siguientes:

El clima laboral es la suma de factores que envuelven al individuo y a su ambiente (La cultura, el entorno, el ambiente moral, las situaciones laborales), a los cuales se suman aspectos psicológicos del medio ambiente interno, compuesto por las personas. (Gan & Belbel, 2011)

De lo que se puede comentar que como clima laboral se entienden muchos factores que rodean a la persona que labora en determinada organización, incluidas las situaciones que siguen aconteciendo en el diario vivir con las personas con las que se tiene contacto y diálogo durante acciones propias de los procesos de la actividad realizada por la empresa.

Es decir, que el clima laboral es el ambiente dentro del cual se desenvuelve el colaborador, mientras suceden los distintos procesos propios de cada organización; dentro del que se pueden situar situaciones amistosas o de problema.

El Clima Laboral es un proceso continuo de producción y reproducción de las interacciones, un producto cultura que no es ni objetivo ni subjetivo, sino intersubjetivo. El clima es, pues, una especie de actitud colectiva que se produce y reproduce continuamente por las interacciones de los miembros de la organización. (Llaneza Álvarez, 2008)

Por tanto el clima laboral es el resultado de la continua interacción entre los miembros que forman una empresa, esta interacción se da de forma necesaria ya que establece lo que se llama comunicación organizacional; y al clima se lo conoce como el resultado de este tipo de comunicación, la que, en muchos casos puede ser buena y amistosa, y en otros puede ser mala y generar un ambiente hostil, lo que con el paso de la revisión bibliográfica dará pautas para saber si estas reacciones son influenciadas por el tipo de liderazgo que ocupan los altos mandos, o sí, por el

contrario responden a otro tipo de factores tanto internos como externos del acontecer empresarial.

Por su parte el autor (LLaneza, 2007) Menciona que:

El Clima Laboral es la valoración de los elementos de la cultura de una empresa en un momento dado por parte de los trabajadores. Por ello su percepción negativa en sus diversas variables puede desencadenar procesos de estrés. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de las condiciones de trabajo existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores, relacionado por lo tanto con la interacción entre características personales y organizacionales.

Parafraseando lo anteriormente citado, se conoce como clima laboral, al conjunto de todos los elementos propios de la cultura empresarial, dado en los distintos momentos en los que los colaboradores permanecen dentro de la organización, o realizando labores propias de la misma. En muchos de los casos los problemas presentados dentro de mencionados momentos, pueden ser el resultante de un ambiente difícil de manejar para el trabajador y se produzca un cambio en las características y percepciones que se dan de colaborador a colaborador.

Complementando los autores anteriormente citados se tiene el trabajo de investigación de la autora (Ramos Moreno, 2012) que dice que el clima organizacional es causa y resultado de la estructura y de diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienen incidencia en la perfilación del comportamiento.

Por lo que se coincide al pensar que las acciones propias de cada proceso generado en la organización, tienen una incidencia directa sobre las reacciones de los colaboradores, por tanto genera ciertos cambios para lo que se establecería como Clima Laboral.

Brunet en su libro El clima de Trabajo en la Organizaciones (2011), resalta la existencia de una polémica bastante grande respecto a la definición que se tiene del concepto de clima organizacional. En efecto, el clima de una organización puede

ser percibido por un individuo sin que esté consciente del papel y la existencia de los factores que lo componen, es así como resulta difícil medir el clima, ya que nunca se sabe concretamente si el empleado lo evalúa en función de sus opiniones personales o de las características de la organización. (Ramos Moreno, 2012)

Basándose en lo anteriormente citado, se entiende que la polémica debido a la creación de un concepto fijo de Clima Organizacional se dio en los primeros años de estudio de las acciones que realizaban las empresas y de la forma en las mismas eran definidas para su mejor estudio y consecución de soluciones, de lo que hasta la actualidad se mantiene que la medición del Clima Organizacional o Laboral es un tanto difícil, y necesita respuestas debidamente comprobadas por parte de los colaboradores, debido a que estas pueden ser influenciadas por factores externos, falta de afinidad con sus compañeros, diferencias de opiniones y otros.

El clima organizacional es algo intangible no se ve ni se toca pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez se ve afectado por todo lo que sucede dentro de ella. El clima es la “atmosfera” psicológica y social que rodea el ambiente de trabajo, es el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores acerca de las condiciones del ambiente de trabajo y la resultante de las emociones, sentimientos y actitudes que surgen en las comunicaciones e interacciones de los integrantes de una organización. (Goncalvez, 2017)

Por tanto el clima organizacional es un factor abstracto de la empresa, pero importantísimo ya que afecta a todas las acciones que se realizan dentro de ella; bajo esta llamada “atmósfera laboral” ocurren todas las situaciones buenas y malas para la organización, y puede determinar la toma de correcciones capaces de lograr que a través de la mejora del ánimo de los colaboradores se pueda mejorar también su rendimiento y el clima; debido a que sus emociones y sentimientos son un factor de gran preponderancia al momento de generar un lugar apto para el desenvolvimiento profesional de cada uno.

En conclusión el Clima Laboral, es el conjunto de sentimientos, emociones y reacciones generadas por las distintas actividades realizadas por los colaboradores dentro o fuera de la organización, el que, puede ser influenciado y cambiado por factores externos como son problemas personales del trabajador, ofertas de

empresas de la competencia, y más; a su vez también responde directamente a factores internos entre los que se considera al liderazgo, la toma de decisiones, las actividades realizadas, procesos empresariales, tareas encomendadas, compensaciones y penalizaciones por su rendimiento y más.

El Clima organizacional es el ambiente dentro del que ocurre todo en la organización, por lo que debe tratar de ser lo más agradable posible, en especial en procesos de alta minuciosidad, ya que, a parte de su conocimiento el empleado necesita de sentirse apreciado y estable, respondiendo en conjunto a las necesidades presentadas por la pirámide de Maslow.

Importancia del Clima Laboral

La importancia del Clima Organizacional resalta la necesidad de un buen clima para la correcta realización de las actividades y procesos propios de una organización y por ende para tener buenos resultados en las metas y objetivos propuestos

Respecto a su importancia y los beneficios que aporta, sugieren el clima organizacional "es de vital importancia para que un individuo exponga sus propias ideas, desde su punto de vista aporte soluciones creativas a posibles problemas o simplemente desarrolle su trabajo de manera innovadora y diferente. (Sánchez Aragón, 2006)

Por lo cual la importancia del Clima Organizacional es amplia ya que se basa en las ideas expresadas por cada colaborador, siendo responsable de la creatividad y resolución de problemas; es importante crear un ambiente para que el colaborador se sienta libre y pueda innovar en cuanto a sus conocimientos, para de esta forma mejorar el trabajo y los resultados esperados.

Existe una importante línea de investigación e intervención que pone de relieve la importancia del clima organizacional como variable explicativa y predictiva de procesos como rendimiento, productividad, absentismo, rotación, conflictividad, satisfacción, calidad de vida laboral. Eficacia y eficiencia organizacionales, etc. Así pues, el conocimiento y la actuación sobre el clima laboral son importantes de cara a la planificación y al desarrollo organizacional. (Blanch Rivas, 2003)

Del autor anteriormente citado se puede rescatar que el Clima Laboral u Organizacional es muy importante dentro de varios indicadores de la empresa, por tanto su importancia es grandísima, y marca el cumplimiento de los objetivos, valores y políticas organizacionales, por lo que el liderazgo debe ser el adecuado, con el fin de que el colaborador se sienta a gusto con su puesto de trabajo y se desempeñe de buena forma, contagiando su entusiasmo a sus compañeros y creando un ambiente de camaradería y responsabilidad.

Según Beckhard, E., 1969 El desarrollo organizacional es un esfuerzo planificado de toda la organización y controlado desde el nivel más alto para incrementar la efectividad y el bienestar de la organización mediante intervenciones planificadas en los procesos de la organización, aplicando los conocimientos de las ciencias de la conducta.

El Clima Laboral responde a las decisiones tomadas por el o los líderes empresariales, y es un esfuerzo que se planifica con la debida antelación en todos los lugares de la empresa, con el fin de que el ambiente dentro del que se trabaja sea amable y agradable, los posibles problemas presentados se puedan resolver y se tengan los resultados esperados.

Características del Clima Organizacional

El Clima Organizacional como todo componente empresarial, debe tener ciertas características para considerarse óptimo y dar la seguridad requerida para todos los integrantes de la organización, por lo tanto entre las principales se tienen:

El clima organizacional es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales. (Hinojosa, 2010)

De esta estabilidad que las empresas son capaces de dar a sus colaboradores, se desprende el poder de comprometimiento en cada una de las actividades por ellos requeridas, en cuanto más estable sea una empresa, el empleado pensará en formar carrera en ella y realizar las actividades de forma adecuada, en cambio en una empresa inestable o un trabajo temporal el empleado se regirá simplemente a cumplir con las reglas básicas y no a dar lo mejor de su parte.

Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa. (Hinojosa, 2010)

Por tanto es imprescindible que el clima laboral sea lo más óptimo posible para que de esta forma el comportamiento del colaborador también sea bueno y cumpla con las tareas encomendadas por sus superiores, un ambiente de respeto y honestidad hará que los empleados tengan la misma consideración con su empleador, un ambiente caótico en cambio tendrá como resultado todo lo contrario.

El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores. (Hinojosa, 2010)

Como se mencionó en el párrafo anterior, ante un mejor clima laboral el rendimiento de los empleados será mucho mejor, en el caso contrastante, un mal clima laboral hará que el rendimiento de los empleados se deficiente y necesite de muchos correctivos.

Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes. (Hinojosa, 2010)

Por lo cual, depende mucho de la actitud de los trabajadores el tener un buen clima laboral, por esta razón es importante que el proceso de selección sea bien realizado y se evalúen las pautas necesarias para saber que se está incorporando un buen elemento de trabajo al equipo.

Diferentes variables estructurales de la empresa afecta el clima de la misma, a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima. (Hinojosa, 2010)

En muchos de los casos factores tanto internos como externos pueden modificar el clima y también a la empresa, lo que está íntimamente ligado, es decir que si uno de estos dos elementos falla, automáticamente fallará el otro y dará resultados negativos ante los objetivos empresariales.

Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir sus empleados pueden estar insatisfechos.

Es decir que una de las características del Clima laboral es que si es negativo, puede influir directamente en indicadores como los de rotación y ausentismo, y deberían hacerse los correctivos necesarios para mejorar la satisfacción del recurso humano.

Entre las características positivas que debe tener un Clima Laboral se citan las siguientes:

Escuchan a sus colaboradores

Cuando un trabajador percibe, en la forma de comunicación, un sentido abierto y transparente, le hace sentir que tiene valor para todos sus colegas. Además, ofrece un sentido de pertenencia, pues todo lo que diga afectará positiva o negativamente a la empresa. Por lo que es esencial que el trabajador conozca plenamente la filosofía, misión y valores de la empresa para asegurar que entiende cuál es la finalidad de su trabajo y cómo lograr sus objetivos. (García, 2017)

Por lo cual la comunicación organizacional es un factor preponderante dentro del Clima laboral, y hace que todos y cada uno de los colaboradores puedan expresarse con confianza y respeto dentro de la empresa, esto de vital importancia, por tanto hará que cada una de las personas que integran la empresa se sientan identificadas y luchen por sacar adelante los objetivos, la declaración de una correcta planificación estratégica (objetivos, misión, visión, filosofía y valores), ayuda mucho para que los objetivos queden claros, y no se den confusiones.

Promueven la sana competencia

Las personas que tienen una meta fija con una recompensa de por medio, tienden a cumplir mejor los objetivos. Utilizar su desempeño laboral como un diferenciador entre empleados con mismos perfiles, muchas veces resulta en la mejora o en el peor de los casos en mantener la productividad de la organización en su conjunto. Saber adaptarse al cambio y estar preparados para ello es crucial en estos tiempos si no quiere verse reemplazado, y esto aplica tanto para el trabajador como para la empresa misma. Es importante recordar que un clima laboral positivo debe contar con bloques de capacitación para mejorar la eficiencia e inculcar actitudes positivas entre los empleados. (García, 2017)

Es decir que hacen que todos los empleados decidan sobresalir y realizar bien sus actividades, sin interponerse en otros procesos o en el trabajo de sus compañeros; lo que resalta el desempeño laboral en conjunto, mejora la producción y productividad, aumenta indicadores de gestión y financieros, y hace que el clima laboral sea adecuado y positivo, teniendo una competitividad adecuada entre los empleados y en muchos de los casos se tienen colaboradores prestos a ayudar a quienes aún no están empapados de sus responsabilidades, o a quienes tienen problemas en su proceso productivo.

Reconocen el esfuerzo de tu personal

Existen ciertos comportamientos que deben ser reforzados con premios para las personas. Esto es conocido ampliamente como refuerzo positivo en el ámbito psicológico y es usado en la gestión del desempeño organizacional al ofrecer recompensas a los empleados que tienen un esfuerzo sobresaliente en su trabajo, lo que motiva el mismo comportamiento en sus compañeros. Es importante resaltar que el premio no requiere necesariamente ser monetario, algunas veces una recompensa verbal será más que suficiente para algunos empleados, se busca que el trabajador se sienta valorado por eso que desarrolla hacia el interior de la organización. (García, 2017)

En donde los reconocimientos se convierten un pilar fundamental para la satisfacción del personal, no solamente los económicos, sino también los personales, el refuerzo psicológico y moral a los colaboradores es de vital importancia, y es una de las bases de un buen Clima Laboral, ya que se considera que un trabajador bien incentivado realizará de la mejor manera los trabajos hacia él encomendados, por lo que la valoración moral y económica del personal es preponderante dentro de las organizaciones.

Se involucran en los proyectos

Dedica un poco de tiempo a convivir con las personas que sustentan tu éxito en la empresa. Es sabido que el ser humano busca apoyo en sus semejantes y busca sentirse parte de un grupo de personas afines, de tal forma que en tiempos difíciles el equipo se manifieste para hacerse presente ante la adversidad, esto hace que la gente evite pensar que trabaja sola y se conoce como sentido de unidad. (García, 2017)

A esto se le junta que tratan de solucionar las necesidades de la empresa y que se dan en su puesto de trabajo sin que el jefe se los pida, por tanto su compromiso es mayor y desean el bien del lugar en donde trabajan por que les brinda estabilidad, reconocimiento y un buen ambiente.

Generan un ambiente de respeto

Todo se resume en tres palabras: respeto, cortesía y educación. La mayoría de los equipos de trabajo pasa muchas horas al día juntos, por lo que la línea del respeto se hace cada vez más delgada. Es importante establecer ciertas normas de convivencia, como evitar el uso de “sobrenombres”, saludar a los compañeros, pedir las cosas de manera amable. (García, 2017)

Por tanto dentro de un ambiente laboral bueno, el respeto será el valor que primará, y hará que los colaboradores puedan sentirse a gusto trabajando, por lo que las normas de convivencia son de vital importancia para que este tipo de respeto no sea vulnerado y llegue a dañar el ambiente laboral

Dimensiones

(Llaneza, 2009) Menciona que:

Entre las alternativas para estudiar el Clima Organizacional (CO) se destaca la técnica de LITWIN y STINGER (1978), que utiliza un cuestionario que se aplica a los miembros de la organización. Este cuestionario está basado en la teoría de los autores mencionados que postula la existencia de nueve dimensiones que explicaran el clima existente en una determinada empresa, cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización.

A través de este tipo de técnicas podemos determinar las dimensiones y formas en las que se está presentando al Clima Organizacional dentro de una empresa, es importante saber esto y saber también todos los factores que se encuentran como influyentes dentro del mismo, ya que el Liderazgo, puede encontrarse entre uno de éstos y afectar duramente el trabajo de los colaboradores empresariales.

Entre estos factores también se estudiaron los que se enumeran y detallan a continuación:

Estructura:

Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en formalidades, cumplimientos de estándares, normas, etc. (Llaneza Álvarez, 2008)

Es la forma en la que los miembros de cada organización pueden visualizar a la misma, conformándose por un grupo de reglas, limitaciones y procedimientos propios de la vida laboral y plasmando que tan difícil puede llegar a ser el trabajo que se ha delegado al colaborador.

Responsabilidad:

Es el sentimiento sobre el grado de autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo. Se valora si la supervisión ejercida es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser autónomos. (Llaneza Álvarez, 2008)

Es la capacidad que tiene cada empleado de hacerse cargo de sus labores y las decisiones que tomó dentro de las mismas; siempre es importante establecer grupos y puntos de supervisión en donde se pueda corroborar que lo realizado fue lo mejor que se podía hacer en determinado momento.

Recompensa:

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. (Llaneza Álvarez, 2008)

Son los reconocimientos financieros y anímicos que tiene el líder para cada colaborador por las acciones y trabajos bien realizados, este componente es muy importante ya que ejerce situaciones favorables dentro de la Satisfacción Laboral.

Reto:

Sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo, valora si la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos. (Llaneza Álvarez, 2008)

Son los desafíos que tiene cada trabajo para que los empleados se sientan capaces de resolver problemas y realizar un trabajo de calidad, a través de estos se considera el crecimiento de las personas dentro de una organización y se tienen en cuenta posibles asensos.

Relaciones:

Percepción por parte de los trabajadores de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones, tanto en horizontal como en vertical. (Llaneza Álvarez, 2008)

Es importante hacer que la relación entre los empleados sea lo más cordial posible con el fin de que el ambiente laboral sea bueno.

Cooperación:

Sentimiento referido al nivel de apoyo por mandos y compañeros

2.4.3.2. Administración de Talento Humano

Se entiende como administración de talento humano al conjunto de políticas, normas, actividades y procedimientos que se lleva a cabo en una institución y que permite la selección, el reclutamiento, el entrenamiento, el bienestar y el crecimiento profesional y emocional, así como la disciplina de las personas que trabajan en la organización con asignación de actividades que permiten cumplir con los objetivos de la institución. (Londoño & Morera, 2008)

La Administración de talento humano abarca varios factores y competencias que las personas y las organizaciones deben poseer para su desarrollo, facilitando el

logro de los objetivos planteados por las autoridades, los mismos que se relacionan directa o indirectamente con el trabajo, estas características crean un ambiente de trabajo en equipo positivo a favor de la calidad de vida empresarial.

La administración del talento humano aporta la creatividad en las empresas, las personas diseñan y producen bienes y servicios, controlan la calidad, distribuyen los productos, asignan recursos financieros, establecen objetivos y estrategias para el funcionamiento de la misma. Los directores de las empresas influyen considerablemente en las relaciones que se establecen entre las personas y la organización. Es por eso que una correcta dirección del talento humano dirigirá a los empleados a una eficaz interrelación organizacional. (Ventura, 2011)

Hoy en día las organizaciones cuentan con personas que poseen diferentes puntos de vista con respecto a su trabajo, Los directivos en su papel de líderes se enfocan en la comunicación que puedan establecer con los empleados en la organización. Es por esta razón que los directivos deben concentrarse en el talento humano para que las relaciones interpersonales que ejercen entre ellos sean de forma eficaz y de esta manera puedan alcanzar buenos resultados en cuanto a su productividad y desarrollo.

La Administración de Talento Humanos como la planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los Recursos Humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y satisfacer también, las necesidades del personal. (Rodríguez J. , 2000)

Se menciona que la Administración de Talento Humano es un factor que está inmerso con el mejoramiento de las competencias que tienen los trabajadores en una organización, Es un conjunto de procedimientos enfocados en mejorar la elección de las personas más aptas para ocupar los puestos de trabajo y satisfacer las necesidades de la empresa.

La administración de recursos humanos (RH) es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes. (Chiavenato I. , Gestion de Talento Humano, 2008)

La administración del Talento Humano es un área muy importante en las organizaciones. Depende en su gran mayoría de la toma de decisiones y situaciones de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, religión, ideologías, entornos sociales, idioma, políticas, competencia y el tipo de administración.

Aspectos fundamentales de la administración moderna de recursos humanos:

La ARH se basa en algunos aspectos fundamentales:

Las personas como seres humanos, dotadas de personalidad propia y profundamente diferentes entre sí, con un historial personal particular y diferenciado, poseedoras de conocimientos, habilidades y competencias indispensables para la debida administración de los demás recursos de la organización. Las personas como individuos y no como meros recursos de la organización.

Las personas como activadores de los recursos de la organización, como elementos que impulsan a la organización, capaces de dotarla del talento indispensable para su constante renovación y competitividad en un mundo lleno de cambios y desafíos. Las personas como fuente de impulso propio que dinamiza a la organización y no como agentes pasivos, inertes y estáticos.

Las personas como asociadas de la organización, capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Como asociadas, las personas hacen inversiones en la organización-esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. con la esperanza de obtener rendimientos de esas inversiones, por medio de salarios, incentivos económicos, crecimiento profesional, satisfacción, desarrollo de carrera, etc. Toda inversión sólo se justifica si produce un rendimiento razonable. En la medida en que el rendimiento sea bueno y sustentable, la tendencia ciertamente será hacia mantener o aumentar la inversión. De ahí el carácter de reciprocidad en la interacción entre las personas y las organizaciones. También es el carácter de la acción y la autonomía de las personas, y ya no de su pasividad e inercia. Las personas como asociados activos de la organización y no como meros sujetos pasivos de ella.

Las personas como talentos proveedores de competencias, las personas como elementos vivos y portadores de competencias esenciales para el éxito de la organización. Cualquier organización puede comprar máquinas y adquirir tecnologías para equipararse con sus competidores; esto es relativamente fácil, pero construir competencias similares a las que poseen los competidores es extremadamente difícil, lleva tiempo, maduración y aprendizaje.

Las personas como el capital humano de la organización, como el principal activo de la empresa que agrega inteligencia a su negocio, como veremos más adelante.

Aun cuando se trata de características tan diferentes, en adelante utilizaremos el término administración de recursos humanos (ARH) sujeto a los conceptos antes mencionados, para facilitar la exposición a lo largo del libro.

2.4.3.3. Motivación

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexas con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999)

La motivación es fundamental para las relaciones interpersonales que se ejercen en la organización y gracias a esta situación los empleados se motivan para alcanzar necesidades individuales en lo profesional, es un comportamiento que varía según la circunstancia en la que se encuentre el trabajador, es el interés que tienen las personas para alcanzar las metas propuestas por la organización.

Define la motivación como una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen. (Stoner, 1996) Afirma que “la motivación es un factor esencial para que la conducta de las personas sea la mejor en cuanto a las relaciones interpersonales que tienen entre ellas, si la motivación es alta el comportamiento de las personas de óptimo.”

El resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. (Chiavenato I. , Gestion de Talento Humano, 2008) Afirma: “que las personas se ven

motivadas dependiendo de la situación que atraviesan o estén experimentando en ese momento, el efecto que produce esta circunstancia es lo que va a permitir que las personas se sientan o no motivadas. Esta situación permite tener un concepto propio de la motivación.”

Ciclo motivacional

(Chiavenato, 1999) Afirma que:

La satisfacción de una necesidad es una sucesión de etapas o pasos a las cuales llama ciclo motivacional. Éste comienza cuando surge una necesidad, fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento

Homeostasis. Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.

Estímulo. Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.

Necesidad. Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.

Estado de tensión. La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.

Comportamiento. El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.

Satisfacción. Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

Teoría de la jerarquía de necesidades

(Robbins, 1999) Afirma que:

Esta teoría es la más conocida de la motivación. Menciona de que dentro de todo ser humano existe una jerarquía de las siguientes cinco necesidades.

Fisiológicas: incluye el hambre, la sed, el abrigo, el sexo y otras necesidades corporales.

De seguridad: incluye la seguridad y protección de daños físicos y emocionales.

Sociales: incluye afectos, la sensación de pertenencia, aceptación y amistad.

De estima: incluye factores internos de estima, como el respeto a uno mismo, la autonomía y los logros; y factores externos como el status, el reconocimiento y la atención.

De autorrealización: el impulso de ser lo que se es capaz de ser; incluye el crecimiento, alcanzar el potencial de uno y la autosatisfacción.

Las necesidades de la jerarquía de las necesidades de Maslow intentan dar una explicación sobre qué factores motivan a los seres humanos, para ello se enfoca sobre sus necesidades, siendo la motivación un factor que origina y mantiene una conducta o un comportamiento. El autor propone cinco clases de necesidades, cuya satisfacción motiva desde las necesidades más bajas hasta las más altas.

2.5. Hipótesis

El Liderazgo incide en el Clima Organizacional de la empresa Mao Underaction de la Provincia de Tungurahua ciudad de Ambato.

2.6. Señalamiento de variables

Variable independiente: Liderazgo

Variable Dependiente: Clima Organizacional

CAPÍTULO III

Metodología de Investigación

3.1 Enfoque

Para esta investigación nos enfocamos en dos aspectos en cuantitativo y cualitativo según (Gutiérrez, 2014), hace referencia en: “Que el enfoque Cuantitativo: se trata del estudio del análisis de datos numéricos, a través de la estadística, para dar solución a preguntas de investigación o para refutar o verificar una hipótesis.”

Por tanto se tiene una investigación de corte cuali-cuantitativo que tratará de investigar de qué forma incide el Liderazgo en el Clima Organizacional dentro de la empresa Mao Underaction de la ciudad de Ambato.

En la presente investigación se analizara el liderazgo y el clima laboral mediante encuestas a los empleados con el fin de observar si existe motivación al realizar el trabajo dentro de la empresa, esto nos permitirá tener un indicador del grado de liderazgo que existe dentro de la misma.

El enfoque **cualitativo** permitirá observar las relaciones interpersonales de los empleados con las autoridades de la empresa, para determinar las causas de un bajo rendimiento laboral del trabajador con el fin de proponer estrategias para mejorar la calidad en cuanto a la comunicación del empleado con el empleador.

Se desarrollara un estudio que nos permita evaluar las condiciones en la que los empleadores lideran la producción dentro de la empresa la misma que nos ayude a reconocer la hipótesis planteada en esta investigación.

3.2 Modalidad básica de la investigación

Para la realización de la presente investigación, nos basaremos en la modalidad de campo y bibliográfica, se desarrollara una investigación documental en libros, revistas, tesis, y páginas de internet en las que se observaran sistemáticamente las realidades teóricas acerca de liderazgo dentro de la empresa.

3.2.1 Modalidad de Campo

En la modalidad de campo se utilizaran encuestas tanto al empleador como a los empleados para definir cuáles son los problemas dentro de la organización. Consiste en una observación directa y en vivo del comportamiento de las personas que trabajan en Mao Underaction.

3.2.2 Modalidad Bibliográfica

Esta modalidad nos permitirá obtener información acerca de las posibles soluciones en el ambiente laboral del lugar en donde se realizara la investigación mediante la lectura de:

- Tesis
- Revistas
- Libros
- Páginas de internet
- Artículos científicos

3.3 Nivel o tipo de investigación

Para la realización del presente proyecto se aplicó los siguientes tipos de investigación:

3.3.1 Exploratoria

Para realizar esta investigación, el investigador obligadamente necesita tener contacto con las actividades que se realizan en la organización para reconocer los problemas que la empresa presenta a fin de obtener datos reales y científicos que sirvan para presentar la hipótesis que nos ayude a dar una posible solución del problema.

3.3.2 Descriptiva

Enumera de forma clara los puntos más destacados del problema de investigación, el nivel investigativo se encarga de puntualizar y evaluar con exactitud los caracteres de la anomalía que está afectando el desarrollo de la organización, para lo cual también se utilizan técnicas o estrategias de investigación, tales como: la observación directa a los empleados, la encuesta, entrevistas, que permitirán la recolección de información primaria.

3.3.3. Correlacional

El presente proyecto investigativo será realizado con este tipo de investigación, debido a que de este modo establecemos la relación o interdependencia entre las variables que en este caso son: El Liderazgo y el Clima Laboral. Permittiéndonos indagar hasta qué punto una variable depende de la otra.

3.4 Población y muestra

3.4.1. Población

Para desarrollar la presente investigación, se tomó a la población total de la organización que tiene 50 trabajadores de la empresa “MAO UNDERACTION EC”.

Departamento	Muestra	Porcentaje
Trabajadores	50	100%
Total	50	100%

Tabla 3.1 Población

Elaborado por: González Jorge (2017)

3.4.2. Muestra

Para la presente investigación se tomará en cuenta la totalidad de la población por lo tanto no se realizará el proceso para obtener el muestreo estadístico.

3.5 Operacionalización de variables

3.5.1 Variable Independiente: Liderazgo

CONCEPTO	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS/INSTRUMENTOS
<p>Liderazgo:</p> <p>Es la habilidad de convencer a otros que trabajen con entusiasmo para lograr los objetivos definidos. El factor humano une a un grupo y lo motiva hacia sus objetivos. Las actividades de la dirección, como la planificación, la organización y la toma de decisiones no son efectivas hasta que el líder estimula el poder de la motivación en las personas y las dirige hacia sus objetivos. (Oltra, 2005)</p>	<p>Habilidades</p> <p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Motivación</p>	<p>Vocación de Servicio</p> <p>Orientación a resultados</p> <p>Compromiso Responsabilidad</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>¿Piensa que existe un buen liderazgo en la empresa?</p> <p>¿Cree que el liderazgo de las autoridades aporta de manera efectiva al clima organizacional?</p> <p>¿Cree que existe compromiso de trabajo por parte de las autoridades de la empresa?</p> <p>¿Considera que su salario es justo en cuanto a las actividades que realiza en la empresa?</p> <p>¿Cree que existe una buena comunicación entre compañeros al momento de desempeñar su trabajo?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Cuadro 3.1 Variable Independiente: Liderazgo

Elaborado por: González Jorge (2017)

3.5.2. Variable Dependiente: Clima Organizacional

CONCEPTO	CATEGORIAS	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS/INSTRUMENTOS
<p>El clima Laboral: Está compuesto por la suma de factores que envuelven al individuo y a su ambiente (La cultura, el entorno, el ambiente moral, las situaciones laborales), a los cuales se suman aspectos psicológicos del medio ambiente interno, compuesto por las personas. (Federico Gan, 2007)</p>	<p>Ambiente Laboral</p> <p>Cultura Laboral</p> <p>Aspectos Psicológicos</p>	<p>Entorno Físico</p> <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Valores Organizacionales</p> <p>Normas</p> <p>Autoestima Ambiente Interno</p>	<p>¿Su área de trabajo le permite realizar sus actividades con comodidad?</p> <p>¿Existen discusiones entre compañeros dentro de la empresa?</p> <p>¿Los empleados son capacitados sobre valores organizacionales?</p> <p>¿Considera que su nivel de autoestima varía según el trabajo que realice en la empresa?</p> <p>¿Considera que en la empresa existe un buen clima organizacional?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Cuadro 3.2 Variable Dependiente: Clima Organizacional
Elaborado por: González Reyes (2017)

3.5 Plan de recolección de información

Para concretar la descripción del plan de recolección conviene contestar a las siguientes preguntas

PREGUNTAS	EXPLICACION
1. ¿Para qué?	<p>Determinar la influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional en la empresa Mao Underaction de la ciudad de Ambato.</p> <p>Analizar las formas de liderazgo utilizadas para las actividades dentro de la empresa Mao Underaction de la ciudad de Ambato.</p> <p>Identificar las causas que afectan el Clima Organizacional dentro de la empresa Mao Underaction de la ciudad de Ambato.</p> <p>Plantear una alternativa de solución para corregir las deficiencias encontradas en los colaboradores de la empresa Mao Underaction de la ciudad de Ambato.</p>
2. ¿A qué personas u objetos?	Trabajadores de la Empresa “Mao Underaction EC”
3. ¿Sobre qué Aspectos?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Salario ✓ Ambiente Laboral ✓ Procesos ✓ Desempeño Laboral ✓ Satisfacción Laboral ✓ Entorno Físico ✓ Relaciones Interpersonales ✓ Valores Organizacionales ✓ Normas ✓ Autorrealización
4. ¿A quiénes?	A 50 Trabajadores de la Empresa “Mao Underaction Ec”
5. ¿Cuándo?	Semestre: Octubre 2016- Marzo 2017
6. ¿Dónde?	Ambato. Empresa Mao Underaction EC
7. ¿Cuántas Veces?	Una sola vez
8. ¿Con que?	Cuestionario
9. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta

Cuadro 3.3 Plan de recolección de información

Elaborado por: González Reyes (2017)

3.6 Plan de procesamiento de la información

En este paso se realizara la elaboración del instrumento, el mismo que facilitara la obtención de la información requerida para la investigación, dicho instrumento estará estructurado de preguntas cerradas, las mismas que tendrán como opciones de respuesta tres alternativas:

- SI
- PARCIALMENTE
- NO

Las preguntas deben ser claras y no tendenciosas, puesto a que al ser una encuesta se debe tener mayor objetividad posible para la obtención verídica de la información. Después de su aplicación se debe realizar la tabulación de los datos, elaboración de tablas y gráficos estadísticos.

Se realizara el análisis e interpretación de los datos obtenidos para finalmente realizar las conclusiones y recomendaciones. Una vez realizado todos los pasos se tendrá la información necesaria para plantear una posible propuesta de solución a la problemática.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados

1. ¿Piensa que existe un buen liderazgo en la empresa?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	4,00%
PARCIALMENTE	12	24,00%
NO	36	72,00%
TOTAL	50	100,00%

Tabla 4.1 Liderazgo de Autoridades
Elaborado por: González Jorge

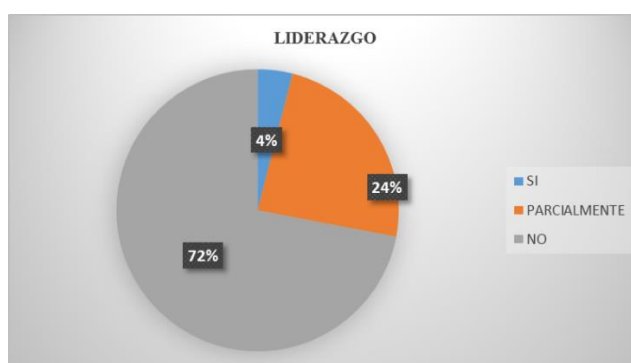


Gráfico 4.1 Liderazgo de Autoridades
Elaborado por: González Jorge, (2017)

Análisis

La mayoría de la población entrevistada piensa que no existe un buen liderazgo en la empresa, mientras que casi la cuarta parte lo hace parcialmente, y una pequeña parte cree que si existe un buen clima laboral en la organización,

Interpretación

Se puede mencionar que el liderazgo de las autoridades de una empresa, es sumamente importante ya que constituye el ejemplo que los colaboradores deben seguir para poder cumplir los objetivos de la misma. Por tanto un buen liderazgo aportará con buenos resultados a todas las áreas de la organización

2. ¿Cree que el liderazgo de las autoridades aporta de manera efectiva al clima organizacional?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	34,00%
PARCIALMENTE	33	66,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	50	100,00%

Tabla 4.2 Liderazgo
Elaborado por: González Jorge

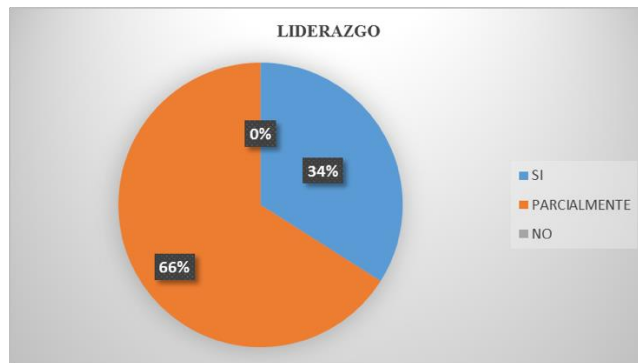


Gráfico 4.2 Liderazgo
Elaborado por: González Jorge

Análisis

La mayoría de las personas entrevistadas menciona que el liderazgo de las autoridades aporta parcialmente al clima organizacional, mientras que una pequeña parte indica que las autoridades contribuyen con su liderazgo con efectividad.

Interpretación

El liderazgo en la organización está aportando las decisiones y actividades que los colaboradores deben seguir, debe darse por parte de todas las personas ya sean jefes departamentales, gerencia, trabajadores a cargo de responsabilidades importantes y otros, es importante ya que debe ser correctamente aprendido desde los altos a los bajos mandos.

3. ¿Cree que existe compromiso de trabajo por parte de las autoridades de la empresa?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	40,00%
PARCIALMENTE	5	10,00%
NO	25	50,00%
TOTAL	50	100,00%

Tabla 4.3 Compromiso de las Autoridades
Elaborado por: González Jorge

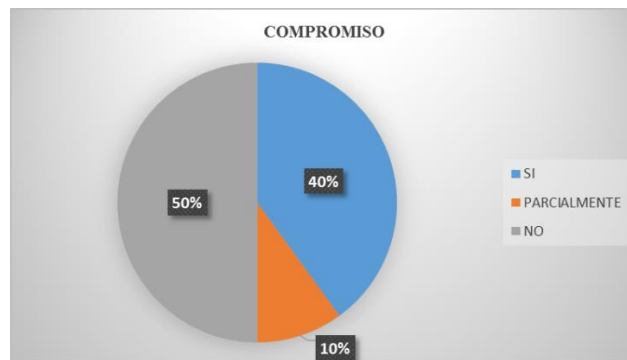


Gráfico 4.3 Compromiso de las autoridades
Elaborado por: González Jorge

Análisis

La mitad de las personas entrevistadas manifiesta que no existe compromiso de trabajo por parte de las autoridades de la empresa, mientras que casi la mitad menciona que el compromiso por parte de las autoridades lo es parcialmente, finalmente una pequeña parte indica que el compromiso por parte de los altos mandos si se lo evidencia.

Interpretación

El compromiso de las autoridades de la empresa debe ser el mejor para obtener los resultados más adecuados, es decir que de esto parte la predisposición que tengan los empleados y colaboradores de la organización para poder seguir reglas y conseguir los objetivos deseados y propuestos en la planificación estratégica empresarial.

4. ¿Considera que su salario es justo en cuanto a las actividades que realiza en la empresa?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	28,00%
PARCIALMENTE	34	68,00%
NO	2	4,00%
TOTAL	50	100,00%

Tabla 4.4 Salario Justo
Elaborado por: González Jorge

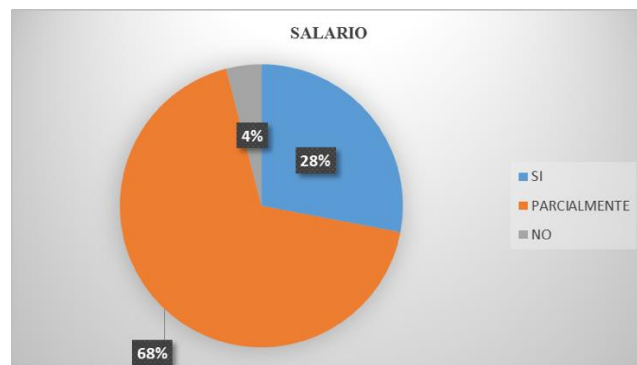


Gráfico 4.4 Salario
Elaborado por: González Jorge

Análisis

La mayoría de la población encuestada considera que su salario es parcialmente justo en cuanto a las actividades que realiza en la empresa, una menor parte menciona que está de acuerdo, mientras que una mínima parte respondió que no.

Interpretación

Se puede mencionar que los empleados consideran que su salario es justo en cuanto a las actividades que realiza en la empresa, es decir que no se encuentran a gusto pero tampoco se encuentran descontentos por que el salario se cancela de acuerdo a lo establecido.

5. ¿Cree que existe una buena comunicación entre compañeros al momento de desempeñar su trabajo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	2,00%
PARCIALMENTE	13	26,00%
NO	36	72,00%
TOTAL	50	100,00%

Tabla 4. 5 Comunicación
Elaborado por: González Jorge



Gráfico 4. 5 Comunicación
Elaborado por: González Jorge

Análisis

La mayoría de los encuestados manifiesta que no existe una buena comunicación entre compañeros al momento de desempeñar su trabajo, un poco más de la cuarta parte se encuentra parcialmente conforme, y una minoría respondió que la comunicación es consistente en la empresa.

Interpretación

No existe una buena comunicación entre compañeros al momento de desempeñar su trabajo, esto es de suma preocupación para la empresa de manera que todos deben formar un solo equipo de trabajo, si la empresa no toma acciones correctivas se verá envuelta en circunstancias desagradables, y sobre todo habrá una insatisfacción en el cliente.

6. ¿Su área de trabajo le permite realizar sus actividades con comodidad?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	10,00%
PARCIALMENTE	20	40,00%
NO	25	50,00%
TOTAL	50	100,00%

Tabla 4.6 Área de Trabajo
Elaborado por: González Jorge

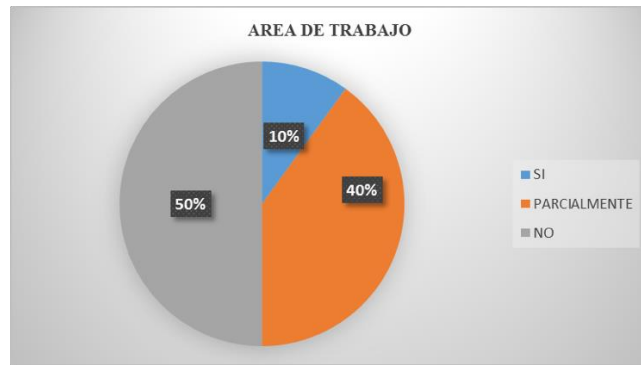


Gráfico 4.6 Área de Trabajo
Elaborado por: González Jorge

Análisis

La mitad de los encuestados indica que su de área de trabajo no es apta para realizar sus actividades laborales con comodidad, mientras que casi la mitad % lo hace parcialmente, y una pequeña parte menciona que está satisfecho con su área laboral.

Interpretación

El área de trabajo es el lugar en donde desarrollan sus funciones los colaboradores de una organización, por tanto debe cumplir correctamente con los estándares mínimos establecidos y debe dar comodidad, también debe evitar que se desarrollen enfermedades ocupacionales y de trabajo

7. ¿Existen discusiones entre compañeros dentro de la empresa?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	56,00%
PARCIALMENTE	15	30,00%
NO	7	14,00%
TOTAL	50	100,00%

Tabla 4.7 Compañerismo
Elaborado por: González Jorge

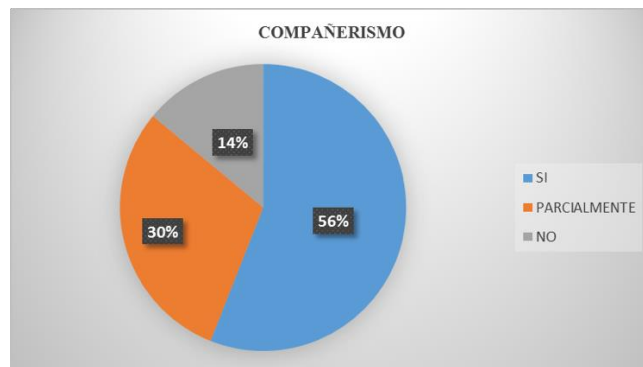


Gráfico 4.7 Compañerismo
Elaborado por: González Jorge

Análisis

Más de la mitad de los encuestados manifiesta que si existen discusiones entre compañeros dentro de la empresa, una pequeña parte está parcialmente de acuerdo con este criterio, y una mínima parte piensan que no existen diferencias entre colaboradores.

Interpretación

Se puede observar que dentro de la empresa existen discusiones entre compañeros, la empresa debe tomar medidas para sancionar este tipo de inconvenientes, de manera que está afectando a la imagen de la empresa.

8. ¿Los empleados son capacitados sobre valores organizacionales?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	2,00%
PARCIALMENTE	21	42,00%
NO	28	56,00%
TOTAL	50	100,00%

Tabla 4.8 Valores Organizacionales
Elaborado por: González Jorge



Gráfico 4.8 Valores Organizacionales
Elaborado por: González Jorge

Análisis

Más de la mitad de la población encuestada menciona que los empleados no son capacitados sobre valores organizacionales, mientras que casi la mitad está parcialmente de acuerdo, y el 2% manifiesta que sí.

Interpretación

Una vez recopilados los resultados de las encuestas se puede decir que los empleados no están capacitados sobre valores organizacionales, la gerencia debe implementar charlas de capacitación a todos los empleados de la empresa.

9. ¿Considera que su nivel de autoestima varía según el trabajo que realice en la empresa?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	50,00%
PARCIALMENTE	9	18,00%
NO	16	32,00%
TOTAL	50	100,00%

Tabla 4.9 Autoestima
Elaborado por: González Jorge

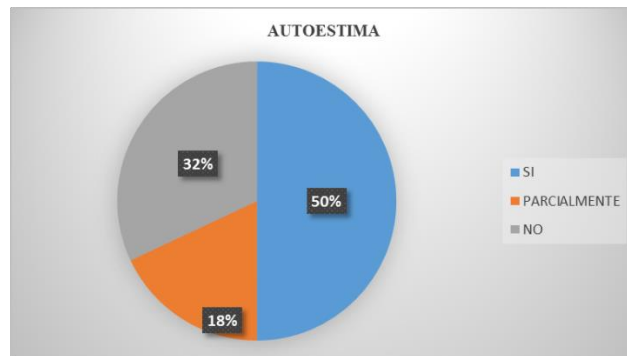


Gráfico 4.9 Autoestima
Elaborado por: González Jorge

Análisis

La mitad de la población encuestada menciona que su nivel de autoestima si varía según el trabajo que realice en la empresa, un poco más de la cuarta parte menciona que su autoestima no influye en sus actividades laborales y una mínima parte se ve afectado parcialmente.

Interpretación

El nivel de autoestima de los colaboradores es muy importante ya que no importa que trabajo se realice, el empleado debe sentirse querido y a su vez debe pensar que las actividades que realiza son de suma importancia en la empresa para lo que debe estar correctamente motivado.

10. ¿Considera que en la empresa existe un buen clima organizacional?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	38,00%
PARCIALMENTE	5	10,00%
NO	26	52,00%
TOTAL	50	100,00%

Tabla 4.10 Clima Organizacional
Elaborado por: González Jorge

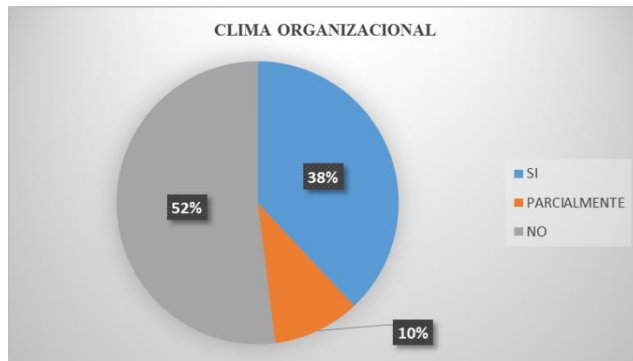


Gráfico 4.10 Clima Organizacional
Elaborado por: González Jorge

Análisis

Un poco más de la mitad de la población encuestada señala que no existe un buen clima organizacional, mientras una mediana parte considera que el clima organizacional en la empresa se puede evidenciar de manera positiva, y una pequeña parte indica que se lo ejecuta parcialmente.

Interpretación

Como se revisó anteriormente en la bibliografía se considera que el Clima Organizacional debe ser bueno y mantener el ambiente de cordialidad dentro de la empresa, es decir entre colaboradores y también con los altos y bajos mandos, para que de esta forma todas las partes que interactúan con la organización se sientan cómodas.

4.2 Verificación de Hipótesis

Planteamiento de la Hipótesis

- ✓ **Hipótesis Alternativa (H1):** El Liderazgo SÍ incide en el Clima Laboral de los trabajadores de la Empresa Mao Underaction EC cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

- ✓ **Hipótesis Nula (H0):** El Liderazgo NO incide en el Clima Laboral de los trabajadores de la Empresa Mao Underaction EC del cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

Descripción de la Población

Para la investigación de campo se tomará en cuenta la totalidad de la población de la empresa Mao Underaction EC del Cantón Ambato de la Provincia de Tungurahua.

Modelo Matemático

$$H_0: O = E$$

$$H_a: O \neq E$$

Donde:

$$Xc^2 = \text{Chi cuadrado}$$

$$\sum = \text{Sumatoria}$$

$$O = \text{Frecuencia Observada}$$

$$E = \text{Frecuencia Esperada}$$

Modelo Estadístico

$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

Nivel de significancia y Grados de libertad

$$\alpha = 0.05$$

95% de Confiabilidad

Grados de Libertad

$$GL = (\text{Fila} - 1) (\text{Columna} - 1)$$

$$GL = (4-1) (3-1)$$

$$GL = (3) (2)$$

$$GL = 6$$

Para un nivel de significación de 0.05 y 6 grados de libertad; se acepta la hipótesis nula (H_0) si el valor de χ^2 teórico es mayor o igual al valor de χ^2 calculado ($Xt^2 \geq XC^2$); se rechazará la hipótesis nula (H_0) y se aceptará la hipótesis alterna (H_1) si el valor del χ^2 calculado es mayor al valor del χ^2 teórico ($XC^2 > Xt^2$)

Distribución Chi Cuadrado χ^2

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,24491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446

Tabla 4.11 Distribución del Chi Cuadrado
Elaborado por: González Jorge (2017)

Recolección de datos y cálculos estadísticos

Frecuencia de Observación

PREGUNTAS	SI	PARCIALMENTE	NO	TOTAL
Pregunta No. 1 ¿Piensa que existe un buen liderazgo en la empresa?	2	12	36	50
Pregunta No. 3 ¿Cree que existe compromiso de trabajo por parte de las autoridades de la empresa?	20	5	25	50
Pregunta No. 6 ¿Su área de trabajo le permite realizar sus actividades con comodidad?	5	20	25	50
Pregunta No. 10 ¿Considera que en la empresa existe un buen clima organizacional?	19	5	26	50
TOTAL	46	42	112	200

Tabla 4.12 Frecuencias Observadas
Elaborado por: González Jorge (2017)

Frecuencia Esperada

PREGUNTAS	SI	PARCIALMENTE	NO	TOTAL
Pregunta No. 1 ¿Piensa que existe un buen liderazgo en la empresa?	11.50	10.5	28	50.00
Pregunta No. 3 ¿Cree que existe compromiso de trabajo por parte de las autoridades de la empresa?	11.50	10.5	28	50.00
Pregunta No. 6 ¿Su área de trabajo le permite realizar sus actividades con comodidad?	11.50	10.5	28	50.00
Pregunta No. 10 ¿Considera que en la empresa existe un buen clima organizacional?	11.50	10.5	28	50.00
TOTAL	46.00	42.00	112.00	200.00

Tabla 4.13 Frecuencias Esperadas
Elaborado por: González Jorge (2017)

Cálculo del Chi cuadrado

O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
8	11.00	-3.00	9.00	0.82
8	11.00	-3.00	9.00	0.82
13	11.00	2.00	4.00	0.36
15	11.00	4.00	16.00	1.45
4	5.75	-1.75	3.06	0.53
6	5.75	0.25	0.06	0.01
1	5.75	-4.75	22.56	3.92
12	5.75	6.25	39.06	6.79
18	13.25	4.75	22.56	1.70
16	13.25	2.75	7.56	0.57
16	13.25	2.75	7.56	0.57
3	13.25	-10.25	105.06	7.93
CÁLCULO DEL CHI-CUADRADO			TOTAL	25.49

Tabla 4.14 Cálculo del Chi Cuadrado
Elaborado por: González Jorge (2017)

Tenemos, el valor tabulado de X^2 con 6 grado de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 12,59 valor encontrado en la tabla de puntos porcentuales de la distribución X^2 .

Comparar los valores

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 25,49

Valor de la tabla: 12,59

Es decir:

Chi cuadrado real: 25,49

Chi-cuadrado teórico: 12,59

Decisión Estadística

Con 6 grados de libertad y 95% de confiabilidad la X_c^2 es de 12,5916 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) por ser superior a X_c^2 que es de 25,49; por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_1).

El Chi cuadrado real (25,49) es mayor que el chi cuadrado teórico (12,59) por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: “El Liderazgo incide en el Clima Organizacional de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua”.

Gráfico

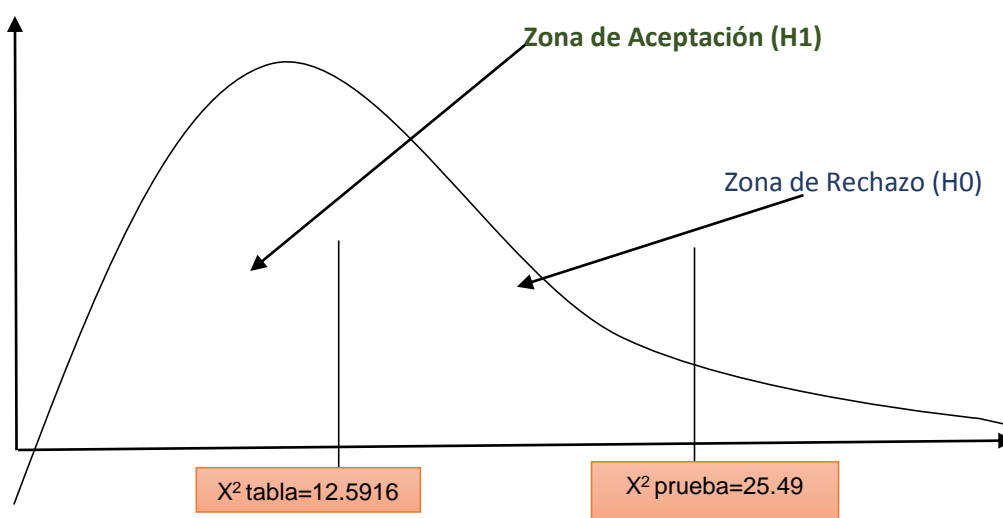


Gráfico 4.11 Chi Cuadrado

Elaborado por: González Jorge (2017)

Conclusión:

El Chi cuadrado real (25,49) es mayor que el chi cuadrado teórico (12,59) por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: “El Liderazgo incide en el Clima Organizacional de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua”.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En la Empresa Mao Underaction del cantón Ambato, provincia de Tungurahua se establece que dentro de la organización existe un deficiente liderazgo, el mismo que afecta la comunicación interpersonal entre las autoridades y sus subordinados, imposibilitando el cumplimiento de metas y objetivos, generando un clima organizacional defectuoso.

- Se analizaron las causas que afectan al liderazgo; Deficiente motivación, sobrecarga de trabajo, sistemas de supervisión débiles, deficiente clima laboral, factores que atacan de forma inmediata en el cumplimiento de los nuevos proyectos censurando a las competencias y habilidades de los subordinados y obstaculizando el desarrollo personal y profesional, impidiendo determinar las causas de los problemas de manera eficaz.

- Se determina que el clima organizacional de la empresa MAO Underaction Ec del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, es escaso de motivación, sobrecarga de trabajo laboral, sistemas de supervisión, factores que generan desinterés en las actividades laborales en la empresa, y objetivos creando un ambiente inadecuado para el cometido de tareas y cumplimiento de responsabilidades concedidas a todos y cada uno de los trabajadores.

- Se ha identificado que la organización no cuenta con un instrumento, método o documento que analice el liderazgo en el clima organizacional afectando el ambiente de trabajo, la comunicación y las relaciones interpersonales que deben poseer las autoridades con sus subordinados.

5.2. Recomendaciones

- Fortalecer el liderazgo, motivación, mejorar los sistemas de supervisión, trabajo en equipo, para de este modo obtener buenos resultados con respecto a las metas y objetivos de la organización y de esta manera perfeccionar el clima laboral, fortificar el ambiente en el que se desempeñan los trabajadores para tener un efecto positivo y sustancial en su rendimiento y productividad.
- Enfocarse en la motivación y desarrollo de los nuevos proyectos propuestos por los miembros de la empresa, para ejecutar un liderazgo adecuado a las necesidades de la colaboradores, ya que una de sus premisas es provocar un cambio positivo; orientando a los trabajadores, a las autoridades, a su crecimiento intrínseco y profesional buscando siempre el bienestar y desarrollo de la empresa.
- Impulsar iniciativas de mejoramiento del clima organizacional para generar y aumentar el empoderamiento y compromiso en el grupo de trabajo para con la empresa, y alcanzar el logro de metas y objetivos con efectividad.
- Elaborar un instrumento, técnico - científico que analice el liderazgo y el clima organizacional de los colaboradores del área técnica y administrativa en la empresa Mao Underaction del Cantón Ambato de la provincia de Tungurahua.

Bibliografía

- Adair. (1990). *Lideres no Jefes*. Colombia: Ed. Legis.
- Arias, F. (1999). *El proyecto de Investigacion* . Editorial Episteme .
- Asamblea Nacional . (2015). *Codigo del Trabajo* . Quito .
- Asamblea Nacional . (2015). *Codigo del Trbajo*. Quito.
- Asamblea Nacional Constituyente . (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador* . Montecristi.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Montecristi.
- Blanch Rivas, J. M. (2003). *Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos*. Barcelona: Editorial UOC.
- Cabanellas, G. (1998). *En Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Camacho, P. (2012). *La evolucion del liderazgo en la actualidad* . Colombia : Diplomado Gestionn para el desarrollo humano en la organizacion .
- Celi, E. G. (2016). *El Liderazgo y el Clima Organizacional del la Empresa Agua Vital 02 del Canton Ambato, Provincia de Tungurahua*. Ambato: Repositorio Universidad Tecnica de Ambato.
- chaivenato, I. (2000). *Gestion de Talento Humano* . Bogota : Mc Graw Hill .
- Checa, E. (2013). *direccion de la actividad empresarial de pequeños negocios o micro empresas* . ADGDO0210.
- Chiavenato. (1999). *Administracion de Recursos humanos*. Los Angeles: Mc Graw Hil.
- Chiavenato, I. (1993). *Inciacion a la Administracion*. Mexico: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Colombia : McGraw-Hill .
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de Talento Humano*. Bogotá: Mc Graw Hall.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión de Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Clifford, R. A. (1969). *Liderazgo Local en el desarrollo Rural Latinoamericano*. Bogotá : Bib. Orton IICA / CATIE.
- Cortes, J. (2016). *El Liderazgo Transformacional, y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno municipal del cantón Pillaro*. Pillaro: Universidad Técnica de Ambato.
- Denison, D. R. (1991). *Cultura Corporativa y Productividad Organizacional*. Colombia : Legis Fondo.
- Escuela Nacional de la Judicatura - República Dominicana. (2007). *En DERECHO PROCESAL PENAL*. Santo Domingo: Editorial Amigo del Hogar.
- Eslava, E. (2008). *Coachin en la relación de Capital Humano*. Panamá: Revista Vision Humana.
- Espinoza, J. (2016). *Relación entre el Clima Organizacional y el desempeño Laboral en las oficinas de una institución del sector público*. Ambato : Universidad Técnica de Ambato.
- Federico Gan, G. B. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona, España: Editorial UOC.
- Feinberg, B. J. (2005). *The role of within group agreement in understanding transformational leadership*. Journal of Occupational and Organizational Psychology.
- Gan, F., & Belbel, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos; 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor Humano en las organizaciones actuales*. Barcelona, España: Editorial UOC.

- García Falconí, J. C. (2009). *Los principios rectores y disposiciones fundamentales que se deben observar en la administración de justicia en el Ecuador según el Código Orgánico de la Función Judicial*. Quito.
- García, F. (17 de 03 de 2017). *Mundo Ejecutivo*. Obtenido de <http://mundoejecutivo.com.mx/management/2015/07/07/5-caracteristicas-clima-laboral-positivo>
- García, J. (2011). *El Principio De Intervención Mínima Y La Justicia Restaurativa*. Quito: Don Bosco.
- Garry, D. (2004). *Administración del Personal*. Mexico : Printice Hall.
- Gelabert, M. P. (2014). *Gestión de personas Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid : ESIC.
- Gibb, C. (1969). *Los principios y rasgos del Liderazgo*. Texas: Universidad de Texas.
- González, C. (14 de Marzo de 2017). *Psicología y Empresa*. Obtenido de <http://psicologiayempresa.com/el-clima-organizacional-conceptos.html>
- Gutiérrez, S. J. (enero de 2014). *Investigación*. Obtenido de <http://sanjahingu.blogspot.com/2014/01/metodos-tipos-y-enfoques-de.html>
- Hinojosa, C. (2010). “*CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESORES DEL COLEGIO SAGRADOS CORAZONES PADRES FRANCESES*”. Playa Ancha, Chile: Universidad de Playa Ancha.
- Jiménez, D. (2014). *La llamada Victimología en estudios de Derecho Penal y Criminología*. Buenos Aires : Omeba.
- Lasluisa, L. (2016). *Clima Organizacional y desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery, Cia. Ltda.* Ambato : Universidad Técnica de Ambato .
- Llaneza Álvarez, J. (2008). *Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la formación del especialista*. Madrid, España: Lex Nova.

- Llaneza, J. (2007). *Ergonomia y Psicología Aplicada, Manual para la formación del especialista*. Valladolid, España: Editorial Lex Nova .
- Llaneza, J. (2009). *Ergonomia y Psicología Aplicada, Manual para la Formación del Especialista* . Valladolid, España: Lex Nova .
- Londoño, M., & Morera, G. (2008). *Administración Hospitalaria* . Bogota : Editorial Medica Panamericana .
- LOSEP. (s.f.). *De la Administración del Talento Humano de las y los Servidores Públicos*. . Quito: Ministerio de Relaciones Laborales.
- Oltra, V. (2005). *Desarrollo del Factor Humano* . Brcelona, España: Editorial UOC .
- Organizacion Internacional para la Normalizacion . (2008). *Normas ISO 9001:20006*. Inglaterra.
- Ramos Moreno, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Cundimarca, Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Ramos, A. (2005). *Mujeres y Liderazgo Una nueva forma de dirigir* . Valencia : Universidad de Valencia .
- Richard Daft, L. (2007). *La experiencia del liderazgo*. Madrid: Ediciones Paraninfo.
- Robbins. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Education.
- Robbins, S. (1987). *Fundamentos de comportamiento organizacional* . San Diego : Universidad Estatal de San Diego.
- Rodriguez. (2001).
- Rodriguez, E. (2016). *El liderazgo y el clima laboral de los trabajadores de la empresa agua vital O2 del Canton Ambato*. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.

- Rodriguez, J. (2000). *Administracion Moderna de Personal*. Mexico: International Thomson.
- Salem, R. (2015). *Los retos de liderazgo mundial del siglo XXI*. Quito : USFQ .
- Sánchez Aragón, R. (2006). *Congreso Mexicano de Psicología Social*. Juárez: Universidad Juárez Autónoma.
- Sepulveda, C. (1981). *Derecho Internacional*. Mexico: Porrúa.
- Stoner. (1996). *Administracion* . Mexico : Pearson.
- Vargas, T. O. (2006). *Aplicaciones de la Psicologia Social a la Educacion, La Politica, Las Organizaciones, El Genero y el Medio Ambiente* . Mexico Df : AMEPSO.
- Vasquez, S. (2010). *Liderazgo: Teorias y Apilcaciones* . Salamanca : Universidad Pontificia de Salamanca .
- Ventura, S. (Domingo de Julio de 2011). *La Administracion de Talento Humano*.
Obtenido de Gestion.Org: <http://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/4948/la-administracion-del-talento-humano/>
- White, & Lippit. (1960). *Autocracy & Democracy*. New York: Harper & Row.
- Zamora, L. E. (2012). *Liderazgo* . Manabi : Diario La Hora .

ARTÍCULO ACADÉMICO

*Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial*

“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL”

Jorge Vladimir Gonzales Reyes

Psc. Ind. Freddy Jarrin Chávez Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

Varios autores han investigado y determinado la influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral, profundizado de manera objetiva la correlación que estos dos factores tienen en una organización, estudiando los efectos positivos que genera en los directivos y empleados que se ven afectados por el mal funcionamiento de los mismos, causando daños tanto físicos como psicológicos en diferentes niveles en el trabajo como la comunicación, relaciones interpersonales, confianza entre autoridades y empleados, condiciones ambientales, entre otros. El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que crea cambios positivos para todos los miembros de la organización, uniendo los factores negativos y transformándolos en positivo en beneficio para el logro de metas, permitiendo que los colaboradores se conozcan así mismo, en base a su propia personalidad y aprovechando al máximo cada una de sus competencias para compartir los logros y conociendo a cada uno de sus compañeros de trabajo. La ejecución de un buen clima organizacional debe ser aplicada internamente con el auto conocimiento, crear una buena comunicación y cooperación en el grupo de trabajo al que pertenecen, de tal manera, que centrando su atención en desarrollar las competencias y responsabilidades de sus colaboradores como consecuencia se obtendrá un aumento en el desempeño del cumplimiento de los objetivos de la organización. En el presente artículo científico-académico de investigación se realizó un análisis sobre la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional para determinar los efectos positivos en las autoridades y trabajadores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón Ambato de la provincia de Tungurahua.

Palabras claves: Liderazgo Transformacional, Clima Laboral, efectos positivos, autoridades y empleados.

SCIENTIFIC ARTICLE

*Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial*

“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL”

Jorge Vladimir Gonzales Reyes

Psc. Ind. Freddy Jarrin Chávez Mg

ABSTRACT

Several authors have investigated and determined the influence of the transformational leadership of working environment, deeply in an objective manner the correlation that this two factors have in an organization, studying the positive effects that generates in the managers and employees that are affected by the malfunction of these factors, causing damages not only physical but also psychological in different levels in the work such as the communication, interpersonal relationships, trust between authorities and employees, environmental conditions, and others. Transformational leadership is a style of leadership that creates positive changes for each one of the members of the organization, joining the negative factors and changing them in a positive one for the achievements of goals, allowing the collaborators to know themselves, based on their own personality and to make the most of each of their competences to share the achievements and knowing each of their coworkers. The performance of a good organizational climate has to be applied internally with the self-knowledge, create a good communication and cooperation in the workgroup to which they belong, in such a way, that by focusing their attention in developing the competences and responsibilities of their collaborators as a result it will get an increase in the performance of the achievement of goals of the organization. In the recent investigative scientific-academic article was realized an analysis about the influence of transformational leadership in the organizational climate to determine the positive effects on the authorities and employees of the Mao Underaction Ec company of the Canton Ambato of the province of Tungurahua.

Key words: transformational leadership, working environment, positive effects, managers and employees.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones deben ajustarse a las necesidades de sus trabajadores, de sus clientes y de su entorno social que cada vez es más competitivo y demanda una mayor presión en cuanto al cumplimiento metas y objetivos empresariales, estas necesidades obligan a las organizaciones a estudiar e investigar qué tipo de liderazgo es el más adecuado para el desarrollo de las mismas, siendo capaces de adaptarse a los cambios internos y externos que la sociedad ejerce.

Este artículo tiene como finalidad exponer la importancia del liderazgo transformacional en la empresa debido a su impacto positivo en los colaboradores y en su desempeño laboral dentro de la organización, factor que potencia el compromiso de sus subordinados con la visión y misión propuesta por la empresa, un liderazgo que hoy en día trasciende fronteras, que es revolucionario y muy necesario en tiempos difíciles, transmite a sus seguidores sensaciones de empoderamiento, delega autoridad y forma nuevos líderes, hace énfasis en la resolución de problemas y un buen uso de razonamiento.

Promoviendo el interés e incrementando la confianza de los colaboradores gradualmente y colocándolos en un estado de compromiso y desarrollo de sí mismos.

Diferentes autores han argumentado aspectos positivos del liderazgo transformacional, siendo identificado como un factor de cambio para los colaboradores de la Empresa Mao Underaction Ec los cuales se destacan los siguientes: (Burns, 1978), (Antonakis & House, 2002), (Bass & Riggio, 2006), (Feinberg B. J., 2005), (Cruz, 2011), (Koontz H. y Heinz, 2003) (Alatorre, 2013), (Saturnino & Goicochea, 2013), entre otros.

Actualmente la importancia del clima laboral es muy valorada por las organizaciones, convirtiéndose en un factor fundamental para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, posibilitando a los directivos obtener una visión a corto y largo plazo de la organización, es un factor que permite identificar la

realidad cambiante de su entorno, pues permite identificar las necesidades de todos y cada uno de los miembros que conforman la empresa, para de esta forma proponer posibles soluciones para el mejoramiento del clima laboral dentro y fuera de la organización.

El clima Laboral obtiene diferentes teorías influyendo en la conducta y en el comportamiento de los individuos, adquiriendo fuerza y notabilidad social cuando las organizaciones se preocupan por mejorar el clima laboral y de esa manera obtener una mayor productividad cualitativa y cuantitativa.

El clima Laboral es el ambiente en el cual los trabajadores perciben y experimentan todos los días, algo que nos ayuda comprender que la naturaleza del clima laboral nos permite obtener información de los miembros que conforman la organización. Diferentes autores proponen diferentes teorías sobre el clima laboral los cuales se destacan los siguientes: (Perez, 2013), (Zapata, 2000), (Brunet, 2004), (Denison, 1991), (Martin & Colbs, 1999), (Gairin, 1996), (Chiavenato & Colbs, 2001) entre otros.

El clima laboral puede ser afectado por una variedad de factores internos y externos, uno de ellos es el tipo de liderazgo que se aplica en la organización, afectando las percepciones de los empleados con la realidad de la empresa, afectando el desempeño laboral de los trabajadores.

Se ha identificado que el liderazgo transformacional influye de forma positiva en el clima laboral brindando bienestar a los trabajadores, porque generan ambientes de trabajo motivantes, que les permite a los empleados crecer y desarrollarse tanto en lo personal como profesionalmente. Este factor ratifica que el rol del liderazgo transformacional sobre el clima laboral es percibido por los trabajadores, lo cual corresponde con varios estudios propuestos por algunos autores entre los cuales mencionamos a: (Likert, 1976), (Goleman, 2000) (Curtis & O'Connell, 2011), (Gonzalez & Figueroa, 2014) entre otros.

Mencionar el Clima Transformacional, es ejercida por cada individuo que conforma una organización para realizar cambios positivos que beneficien al logro de resultados, desarrollando la capacidad para resolver problemas de manera

individual o colectiva, representando en la empresa una cultura de cambio a favor de las metas y objetivos planteados por las autoridades, motivando a las personas a realizar sus tareas de manera óptima y eficaz respondiendo a sus necesidades individuales y profesionales, estimulando su comportamiento en busca del bien colectivo de la empresa.

METODOLOGÍA

Para esta investigación nos enfocamos en dos aspectos: cuantitativo y cualitativo. Por tanto se tiene una investigación de corte cuali-cuantitativo que tratará de investigar de qué forma incide el Liderazgo Transformacional en el Clima Organizacional dentro de la empresa Mao Underaction de la ciudad de Ambato.

La modalidad básica de investigación que se utilizó fue la de campo y bibliográfica, se desarrollara una investigación documentada en libros, revistas, tesis, y artículos en las que se observaran sistemáticamente las realidades teóricas acerca de liderazgo transformacional dentro de la empresa.

En la modalidad de campo se utilizó una encuesta tanto al empleador como a los empleados para definir cuáles son los problemas dentro de la organización. Consiste en una observación directa y en vivo del comportamiento de las personas que trabajan en Mao Underaction.

Se aplicó una encuesta, que constó de 10 preguntas enfocadas en Salario, Ambiente Laboral, Procesos, Desempeño Laboral, Satisfacción Laboral, Entorno Físico, Relaciones Interpersonales, Valores Organizacionales, Normas, Autorrealización.

La población utilizada para conseguir información, fue de 50 personas, esta población forma parte del área técnica y administrativa de la empresa Mao Underaction EC del cantón Ambato de la provincia de Tungurahua. Se organizó una reunión con todos y cada uno de los miembros de la organización en la investigación, se explicó la finalidad de la encuesta y los lineamientos voluntarios de su colaboración. Además se certificó derechos de reserva con los datos recolectados.

Una vez aplicada la encuesta, se inició la comprobación de la información que se solicitó y que la misma sea verídica para la investigación, se agradeció al grupo de trabajo por su cooperación y finalmente se analizó los resultados a través de tabulaciones, análisis e interpretaciones de los datos obtenidos.

Esta es la etapa final del proyecto que servirá para conocer la totalidad del proceso investigativo, recapitulando las observaciones llevadas a cabo de forma tal que provean respuestas a las incógnitas que presenta de la investigación.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La población encuestada está conformada por 50 empleados que pertenecen al área técnica y administrativa de la empresa Mao Underaction Ec. Se pudo identificar que el índice sobre la deficiente comunicación es alta, convirtiéndose en un problema relevante para la organización, generando dudas y desconfianza entre compañeros.

Esta situación desencadena conflictos laborales como la desmotivación de los empleados afectando directamente a la productividad, disminuyendo su rendimiento, provocando malestar y confusión entre los trabajadores al momento de entender cuáles son las actividades que tienen que realizar en la jornada laboral.

Por otro lado, existe un 72% de la población que considera que la empresa no mantiene un buen liderazgo, un 24% que considera que es parcialmente bueno y un 4% que considera que es un buen liderazgo, lo que quiere decir que las personas que se encuentran al mando en puestos importantes de la empresa no ejercen buenas prácticas de liderazgo, lo que hace que los empleados no acaten las órdenes de forma adecuada y muchas de las veces se lleguen a situaciones problemáticas.

Esto lleva a que cada empleado entienda las instrucciones a su manera afectando el resultado de las metas y objetivos propuestos por la organización. Existen discusiones y malos entendidos al momento de trabajar en grupo dado que los empleados quieren realizar su trabajo individualmente sin la aprobación de los altos mandos, por tanto no se tiene el conocimiento necesario de las actividades que se

van a realizar, esto hace que no se persigan los objetivos organizacionales de forma adecuada.

El 50% del grupo laboral manifiesta que no existe compromiso de trabajo por parte de las autoridades de la empresa, mientras que un 40% menciona que el compromiso por parte de las autoridades es parcial y finalmente una minoría del 10% menciona que las autoridades si son comprometidas con la empresa y por ende con sus trabajadores.

Se evidencia un alto porcentaje de empleados que se encuentran insatisfechos y otros que expresan dudas y confusión con respecto a este factor de mucha importancia dentro y fuera de la organización, se evidencia desinterés en cuanto a satisfacer las necesidades de los trabajadores.

Existe exceso de trabajo, estrés en los empleados afectando el ambiente laboral y los sistemas de desarrollo profesionales y personales de todos y cada uno de los miembros de la organización, convirtiéndose en una barrera que no permite el desarrollo y el cumplimiento eficaz de las metas y objetivos de la organización.

Es relevante que la falta de compromiso provoca un clima laboral desagradable induciendo a una constante rotación de personal representando una pérdida en cuanto a costos, capacitaciones y producción se refiere.

Se pudo observar que la edad de las autoridades también influye de manera negativa en su compromiso con la visión y misión de la empresa, Es así que los directivos más jóvenes tengan menos interés y que un gran porcentaje de ellos se preocupen más por asuntos que suceden todos los días acerca del equilibrio entre lo profesional y personal.

El 50% de la población menciona que la empresa no cuenta con las áreas de trabajo necesarias para realizar sus tareas con efectividad, el 32%, indica que la empresa si posee los recursos ambientales necesarios para realizar sus actividades y finalmente un 18% está parcialmente de acuerdo con el resto de sus compañeros.

Se observa que, la mitad de los empleados se ven afectados con respecto al mal manejo de las condiciones laborales que se necesitan para desempeñarse adecuadamente dentro de la organización, se pudo observar que el medio ambiente

físico del área técnica es muy reducido porque lo que afecta el proceso de producción repercutiendo negativamente la salud de los trabajadores.

Otro factor es que los empleados están expuestos a elementos contaminantes, deteriorando la respiración y el organismo de las personas, produciendo alteraciones físicas y psicológicas, la carga de trabajo es otro factor al que los empleados se ven sometidos disminuyendo su esfuerzo físico y responsabilidad en el rol que desempeña en su área de trabajo.

Existen muchas fuentes de incomodidad dentro y fuera de la empresa como por ejemplo: Trabajar con mucho ruido, calor, frío y humedad dando como resultado un trabajo pesado. En ocasiones, la mala percepción del espacio y las condiciones del trabajo conlleva a unas condiciones inadecuadas y poco aptas para el desempeño de los empleados, como áreas demasiadas pequeñas, iluminación inadecuada, empeorando el clima laboral, se evidenció que existe una relación entre el número de las condiciones desfavorables en el trabajo y la salud física y psicológica de los colaboradores. Cada una de estas condiciones reduce de manera considerable el desempeño laboral y por ende la productividad de la organización.

El 52% de la población señala que no existe un buen clima organizacional, un total de 26 empleados que aseguran que este factor no funciona adecuadamente en la empresa y por ende no responde a las necesidades de los empleados, provocando de esta manera un descontrol total en el comportamiento tanto del área administrativa como del área técnica de la organización.

Además la participación de las autoridades es deficiente, no poseen la confianza necesaria que se requiere para que las relaciones interpersonales tengan un efecto positivo en los objetivos de la organización, se pudo observar que las autoridades no cuentan con los indicadores ni las herramientas necesarias para medir el clima laboral y de esa manera llegar a potencializar este factor de manera creativa para el desarrollo de la organización. Se debe tener en cuenta que el clima laboral es un factor colectivo de los empleados con el trabajo, políticas, estructuras, procesos y sistemas que se dan en una empresa, es un factor que se construye a lo largo de un periodo a corto o largo plazo siendo observable, medible y cuantificable.

Este proceso demanda voluntad y esfuerzo por todos los integrantes de la organización planteándose como objetivo actuar de manera proactiva, creando y manteniendo las condiciones más aptas y favorables para que la organización alcance resultados positivo y de esta manera exista un buen clima laboral.

CONCLUSIONES

Se determina que la comunicación se maneja de forma inadecuada, lo cual afecta al clima organizacional y a las relaciones interpersonales entre empleados, desmotivando a los mismos de manera directa, disminuyendo la productividad y generando desconfianza entre las autoridades y los colaboradores del área técnica y administrativa de la empresa Mao Underaction Ec del cantón Ambato de la provincia de Tungurahua.

Se concluye que el compromiso de trabajo por parte de las autoridades no satisface las necesidades de los empleados creando un ambiente de dudas y desconfianza, se debería organizar integraciones para fomentar la participación en la toma de decisiones en beneficio de la organización, promoviendo la motivación y el autoestima tanto de los directivos como de los trabajadores de la empresa.

Se establece que la mayoría de la población no se encuentra complacido con las condiciones ambientales con las que cuenta la empresa, para mejorar dichas condiciones de trabajo implica establecer de manera general cuales son estas características, y cuanto y como afectan a la salud física y mental de los colaboradores. Crear un método que no requiera de conocimientos especializados para su aplicación y que todo el personal de la empresa sea participe de la misma.

Se determina que el clima laboral no cumple con los lineamientos que se necesita para que la empresa se desempeñe con efectividad, realizar un diagnóstico para identificar los puntos más relevantes es indispensable para mejorar este factor muy importante en la organización, en base a un diagnostico se puede crear herramientas para obtener resultados, la más factible es una encuesta que sea fácil de aplicar.


Bibliografía

- Alatorre, A. V. (2013). *Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educacion (2013) Volumen 11, Numero 1.
- Antonakis, & House. (2002). *Liderazgo Transformacional y Carismatico*. Oxford: Elsevier Science.
- Bass, R., & Riggio, B. (2006). *Liderazgo Transformacional*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brunet, L. (2004). *El Clima de Trabajo en la Organizaciones: Definicion Diagnostica y Consecuencias*. Mexico : Trillas.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Nueva York: Harper y Row.
- Chiavenato, L., & Colbs. (2001). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw Hill.
- Cruz, O. (2011). *Liderazgo Transformacional y su relacion con el Capital Psicologico Positivo Grupal* . Madrid : Sesion de Cartel presentado en la III jornada de Emociones y Bienestar .
- Curtis, E., & O'Connell, R. (2011). *Essencial Leadershipskills for motivating and developing staff, Nursing Management*.
- Denison, D. R. (1991). *Cultura Corporativa y Productividad Organizacional*. Colombia : Legis Fondo.
- Feinberg, B. J. (2005). *El papel dentro del grupo de acuerdo en la comprension del liderazgo transformacional* . Revista de organizacion y ocupacion psicologica .
- Gairin, J. (1996). *La Organizacion Escolar: contexto y texto de actuacion*. España : La Muralla .

- Goleman. (2000). *Leadership that gets results Hardware Business Review*.
- Gonzalez, & Figueroa. (2014). *Influencia del Liderazgo sobre el Clima Organizacional en Pymes, caso catering gourmet de Durango*. Mexico: Revista Internacional Administracion y Finanzas.
- Koontz H. y Heinz, W. (2003). *Administracion: Una perspectiva Global* . Mexico: McGraw Hill .
- Likert, R. L. (1976). *New Ways of Managing Conflict* . New York : Mc Graw Hill.
- Martin, & Colbs. (1999). *Clima de Trabajo y Eficiencia de Otros Docentes: Relaciones Casuales*. España: Universidad de Alcala.
- Perez, D. A. (2013). *Clima Organizacional en la gestion del cambio para el desarrollo de la organizacion* . Cuba : Revista Cubana de Salud Publica .
- Saturnino, & Goicochea. (2013). *Liderazgo transformacional, Empowerment y aprendizaje: un estudio en ciclos formativo de grado superior*. Vitoria, España: Ministerio de Educacion, Cultura y Deporte.
- Zapata. (2000). *Metodos para la investigacion de la Cultura Organizacional*. Cali: Universidad del Valle.

ANEXOS

Anexo N° 1: Resolución del Tema Propuesto

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE FACULTAD
Av. Los Chasquis y Mio Guayllabamba (Campus Huachi) / Teléfono (05) 2 990-261 / Casilla 334
Ambato-Ecuador

Ambato octubre 26, 2016
Res. N° FCHE-CD-3788-2016

Señores/as
JORGE VLADIMIR GONZALEZ REYES
Estudiante de la Carrera de Psicología Industrial, Modalidad presencial
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
Presente

De mi consideración:

Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, en sesión ordinaria realizada el octubre 26 del 2016, en consideración al informe presentado por el Psc.Freddy Jarrin Docente de la Facultad, respecto al Anteproyecto de investigación de Psicología, sobre el tema: "EL LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAO UNDERACTION EC DEL CANTÓN DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA " por usted propuesto: resuelve:


APROBAR EL INFORME Y EL ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGIA CON EL TEMA: "EL LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAO UNDERACTION EC DEL CANTÓN DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA ", PROPUESTO POR EL ESTUDIANTE EN MENCIÓN, AUTORIZÁNDOLE EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.

EL INTERESADO CUMPLIRÁ ESTRICTAMENTE CON LO QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO, EN SU DISPOSICIÓN GENERAL TERCERA QUE DICE: "Aquellos estudiantes que no hayan culminado y aprobado la opción de titulación escogida en el período académico de culminación de estudios (es decir aquel en el que el estudiante se matriculó en todas las actividades académicas que requiera aprobar para concluir su carrera o programa), lo podrán desarrollar en un plazo adicional que no excederá el equivalente a 2 períodos académicos ordinarios, para lo cual. Deberán solicitar a la autoridad académica pertinente la correspondiente prórroga, el primer período adicional no requerirá de pago por concepto de matrícula o arancel, ni valor similar. De hacer uso del segundo período requerirá de pago por concepto de matrícula o arancel.

En este caso, la IES deberá garantizar el derecho de titulación en los tiempos establecidos en esta Disposición y de acuerdo a lo determinado en el artículo 5, literal a), de la LOES".

SE RECOMIENDA QUE EN LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO SE TOMA EN CUENTA LA REDACCIÓN, ORTOGRAFÍA Y EL NOMBRE CORRECTO DE LA CARRERA.

DESIGNAR COMO TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN AL PSC.FREDDY JARRIN

Atentamente,

Dr. Mg. Víctor Hernández del Salto
PRESIDENTE

CC: DIRECTOR DE PROYECTO Adj: Proyecto
SECRETARIA DE CARRERA - CARPETA ESTUDIANTIL
ARCHIVO NUMERICO CONSEJO DIRECTIVO
CARPETA: GRADOS PROYECTOS

VHS/CVD/JAB

Anexo N° 2: Autorización de la Empresa



CERTIFICADO

Por medio de la presente Yo, Kleber Betancourt portador de la cédula de ciudadanía 180328640-8 Gerente de Negocios de la empresa **CORPORACIÓN IMPACTEX CIA. LTDA.**, CERTIFICO y AUTORIZO al Sr. Jorge Vladimir González Reyes portador de la cedula de ciudadanía 180365101-5 estudiante de la Carrera de Psicología Industrial de la Universidad Técnica de Ambato, para la aplicación de su proyecto de investigación con el tema **“El Liderazgo y el Clima Laboral en la empresa CORPORACIÓN IMPACTEX CIA. LTDA. del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua”** el mismo que estamos dispuestos en el tiempo que amerite su determinada culminación

Atentamente,



SUPERVISOR GENERAL

FIRMA AUTORIZADA

Kleber Betancourt
GERENTE DE NEGOCIOS
CORPORACIÓN IMPACTEX CIA. LTDA.



Anexo N° 3: Encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL



Cuestionario de encuesta para desarrollar la tesis del tema: El Liderazgo y el Clima Laboral de la Empresa Mao Underaction EC del cantón Ambato.

Objetivo: Recoger información proporcionada por los trabajadores para analizar los datos y poder contribuir con soluciones a los colaboradores de la empresa Mao Underaction.

El presente trabajo investigativo permitirá determinar la incidencia del Liderazgo en el Clima laboral. Por favor lea las preguntas que se detallan a continuación y responda señalando con una X.

1. ¿Piensa que existe un buen liderazgo en la empresa?
SI PARCIALMENTE NO
2. ¿Cree que el liderazgo de las autoridades aporta de manera efectiva al clima organizacional?
SI PARCIALMENTE NO
3. ¿Cree que existe compromiso de trabajo por parte de las autoridades de la empresa?
SI PARCIALMENTE NO
4. ¿Considera que su salario es justo en cuanto a las actividades que realiza en la empresa?
SI PARCIALMENTE NO
5. ¿Cree que existe una buena comunicación entre compañeros al momento de desempeñar su trabajo?
SI PARCIALMENTE NO
6. ¿Su área de trabajo le permite realizar sus actividades con comodidad?
SI PARCIALMENTE NO
7. ¿Existen discusiones entre compañeros dentro de la empresa?
SI PARCIALMENTE NO
8. ¿Los empleados son capacitados sobre valores organizacionales?
SI PARCIALMENTE NO
9. ¿Considera que su nivel de autoestima varía según el trabajo que realice en la empresa?
SI PARCIALMENTE NO
10. ¿Considera que en la empresa existe un buen clima organizacional?
SI PARCIALMENTE NO

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo N° 4: Fotografías



Fuente: Empresa Mao Underaction Ec
Elaborado por: González Jorge, (2017)



Fuente: Empresa Mao Underaction Ec
Elaborado por: González Jorge, (2017)



Fuente: Empresa Mao Underaction Ec
Elaborado por: González Jorge, (2017)



Fuente: Empresa Mao Underaction Ec
Elaborado por: González Jorge, (2017)



Fuente: Empresa Mao Underaction Ec
Elaborado por: González Jorge, (2017)



Fuente: Empresa Mao Underaction Ec
Elaborado por: González Jorge, (2017)