



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Ingeniera de Empresas**

TEMA: “El liderazgo en la gestión empresarial”

AUTOR: Karla Maribel Flores Montero

TUTOR: Ing. Carlos Vinicio Mejía Vayas, Mg.

AMBATO – ECUADOR

Agosto 2018



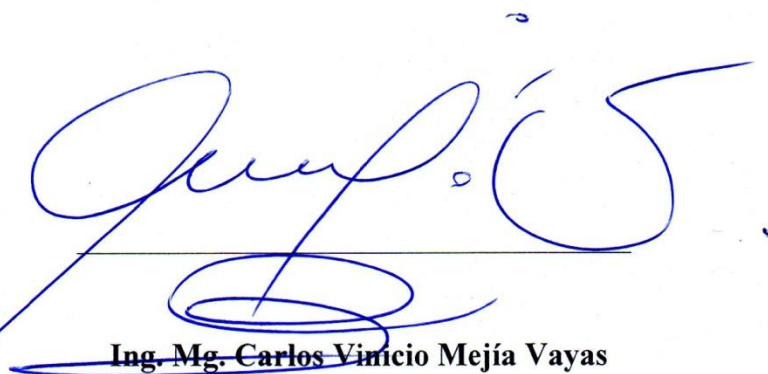
APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Carlos Vinicio Mejía Vayas, MG

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**El liderazgo en la gestión empresarial**” presentado por la señorita **Karla Maribel Flores Montero** para optar por el título de Ingeniera de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 20 de agosto del 2018



Ing. Mg. Carlos Vinicio Mejía Vayas

C.I.040073069-3

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Karla Maribel Flores Montero**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingeniera de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.

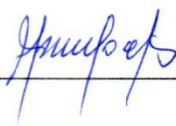


Karla Maribel Flores Montero

C.I.1804415282-4

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. MBA. José Bernardo Herrera Herrera

C.I.110248114-8



Ing. MBA. Arturo Fernando Montenegro Ramírez

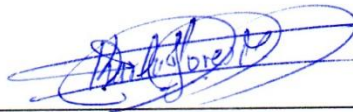
C.I.180384538-5

Ambato, 20 de agosto del 2018

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Karla Maribel Flores Montero

C.I.1804415282-4

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a Dios por haberme dado la sabiduría para culminar mis estudios.

A mis amados padres Ángel Flores y Mariana Montero por ser el pilar fundamental en el camino de mi vida, brindándome su amor y guía para ser una persona de bien y a la vez motivándome en mi formación académica.

Y a todas las personas que en el transcurso de mi vida me han dado su apoyo para seguir adelante, a pesar de los obstáculos, deseándome siempre lo mejor.

Karla Maribel Flores Montero

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi apoyo y guía para alcanzar una meta más en mi vida, y permitirme de esta manera conseguir mi realización profesional.

A mis queridos padres y hermana por apoyarme siempre, por ser antes que nada mis amigos y un ejemplo a seguir.

A cada uno de los docentes que compartieron su conocimiento para mi educación.

De manera especial al Ing. Vinicio Mejía, por su apoyo incondicional para el desarrollo del proyecto con la aportación de sus valiosas opiniones.

Karla Maribel Flores Montero

INDICE GENERAL

Aprobación Del Tutor	II
Declaración De Autenticidad	III
Aprobación De Los Miembros Del Tribunal De Grado.....	IV
Derechos De Autor.....	V
Dedicatoria	VI
Agradecimiento.....	VII
Indice General	VIII
Indice de Tablas.....	XI
Índice De Figuras	XIII
Resumen Ejecutivo.....	XIV
Abstract	XV
CAPITULO I.....	1
1. Definición Del Problema De Investigación	1
1.1. Tema De Investigación	1
1.2. Descripción Del Problema De Investigación.....	1
1.2.1. Pregunta General.....	3
1.2.2. Preguntas Específicas	3
1.2.3. Delimitación.....	4
1.3. Justificación	4
CAPITULO II.....	6
2. Objetivos De La Investigación	6
CAPITULO III.....	7
3. Fundamentación Teórica.....	7
3.1. Liderazgo.....	7
3.1.1. Liderazgo Transaccional.....	9

3.1.2. Liderazgo Transformacional.....	10
3.1.3. Liderazgo Laissez-Faire.....	11
3.2. Tipos De Liderazgo	11
3.2.1. Liderazgo Empresarial.....	12
3.2.2. Liderazgo Autocrático	12
3.2.3. Liderazgo Democrático.....	13
3.2.4. Liderazgo Laissez Faire	13
3.2.5. Liderazgo Paternalista.....	14
3.2.6. Liderazgo Carismático	14
3.2.7. Liderazgo Situacional	15
3.3. Gestión Empresarial	15
3.4. Cultura Organizacional.....	18
3.4.1. Liderazgo Y Clima Organizacional.....	18
3.4.2. Liderazgo Y Satisfacción Laboral	18
3.5. Análisis Prospectivo	19
3.6. Situación De Las Empresas Metalmecánicas En Latinoamérica, Ecuador Y Tungurahua.	19
CAPITULO IV.....	19
4. Metodología	20
4.1. Enfoque De La Investigación.....	20
4.2 Modalidad Básica De La Investigación	21
4.2.1 Investigación Bibliografica – Documental.....	21
4.3 Tipos De Investigación	22
4.4. Técnicas E Instrumentos	23
4.5. Fuentes Primarias	25
4.6. Fuentes Secundarias	26
4.7. Cálculo De La Muestra	26

CAPITULO V	29
5. Resultados	29
5.1. Validación Del Instrumento De Recolección De Información	29
5.2. Resultados Del Cuestionario	30
5.2.1. Análisis E Interpretación De Datos.....	30
5.3. Correlaciones	47
CAPITULO VI	56
6.1. Conclusiones	56
6.2. Recomendaciones.....	58
7.Propuesta	60
8. Bibliografía	64
9. Anexos	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Fuente Primaria	25
Tabla 2. Fuentes Secundarios.....	26
Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos	29
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad.....	29
Tabla 5. ¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa?.....	31
Tabla 6. ¿Está conforme con el liderazgo que existe en la empresa?	32
Tabla 7. ¿El liderazgo en la empresa se aplica?.....	33
Tabla 8. ¿Considera que el liderazgo es primordial para las organizaciones?.....	34
Tabla 9. ¿Para ser un buen líder dentro de la empresa debe tener?.....	35
Tabla 10. ¿La comunicación organizacional dentro de la empresa es?	36
Tabla 11. ¿Considera usted que para una correcta gestión empresarial debe existir procesos de planificación, organización, dirección y control?	37
Tabla 12. ¿Cómo califica la gestión empresarial en la empresa?.....	38
Tabla 13. ¿Cree usted que la gestión empresarial y el liderazgo se debe mejorar en la empresa para tener mejores resultados en todas las áreas?	39
Tabla 14. ¿Usted qué tipo de liderazgo considera idóneo para una gestión empresarial buena dentro de la empresa?.....	40
Tabla 15. ¿Considera usted que si no se aplica ningún tipo de liderazgo en las empresas la gestión empresarial será buena?	41
Tabla 16. ¿Usted considera importante que la empresa cuente con un buzón o una página web donde los empleados puedan dejar sus quejas y recomendaciones para mejorar la gestión empresarial?	42
Tabla 17. ¿Considera importante que en las empresas metalmecánicas de Tungurahua implementen una gestión de liderazgo y comunicación organizacional?.....	43
Tabla 18. Características del Líder.....	44
Tabla 19. ¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa?*¿Cómo califica la gestión empresarial en la empresa? tabulación cruzada	47
Tabla 20. Tipo de liderazgo y gestión empresarial	48
Tabla 21. ¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa?*¿La comunicación organizacional dentro de la empresa es? tabulación cruzada.....	49

Tabla 22. Liderazgo y comunicación	50
Tabla 23. ¿La comunicación organizacional dentro de la empresa es?*¿Cómo califica la gestión empresarial en la empresa? tabulación cruzada	51
Tabla 24. Gestión empresarial y comunicación	51
Tabla 25. Correlaciones con todas las preguntas	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Árbol de problemas	3
Figura 2. Sector metalmecánico en Ecuador.....	27
Figura 3. Sector carroceros Ecuatoriano.....	28
Figura 4. Tipo de Liderazgo.....	31
Figura 5. Conformidad.....	32
Figura 6. Aplicación.....	33
Figura 7. Importancia.....	34
Figura 8. Líder.....	35
Figura 9. Comunicación.....	36
Figura 10. Gestión Empresarial	37
Figura 11. Calificación.....	38
Figura 12. Mejoramiento.....	39
Figura 13. Liderazgo idóneo	40
Figura 14. No aplicación.....	41
Figura 15. Página WEB	42
Figura 16. Implementación de Gestión Empresarial.....	43
Figura 17 Habilidades y destrezas de un líder.	45

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio tiene como finalidad principal conocer el liderazgo y la gestión empresarial de las empresas metalmecánicas de la provincia de Tungurahua, de esta forma conocer cómo afecta o influye en los colaboradores, además es necesario estudiar los diferentes tipos de liderazgos que existen y cuál es el más idóneo para aplicar en las empresas, así como también las características que debe poseer un líder para estar al frente de la empresa.

La Cámara de Industrias de Tungurahua y el Ilustre Consejo Provincial de Tungurahua indican que el sector metalmecánico representa alrededor del 2.4% del PIB provincial, se puede señalar que la provincia cuenta con 33 empresas registradas según datos del INEC. La provincia de Tungurahua conforma el 65% del sector metalmecánico del país, por la cual ha despertado un interés en realizar una investigación para conocer el liderazgo aplicado y la gestión empresarial, saber de qué manera se desarrolla y conocer si los colaboradores de estas empresas si sienten satisfechos en los diferentes puestos de estas instituciones.

La técnica de recolección de datos para esta investigación es a través del método de la encuesta con un cuestionario, en donde se tomó como muestra a las 33 empresas metalmecánicas existentes en Tungurahua, en donde se pueden observar que la mayoría de las empresas aplican un liderazgo autoritario es utilizado cuando un líder dicta las políticas y los procedimientos, decide qué objetivos se quieren alcanzar, y dirige y controla todas las actividades sin ningún tipo de participación significativa de los subordinados llevando esto a tener una gestión empresarial buena en algunas y mala en otras.

En las correlaciones de Spearman realizadas entre las variables liderazgo y gestión empresarial en la investigación, arroja como resultados que $r_s = 0,771$ y $p = 0.000$, es decir que la una va de la mano con la otra. Si existe un correcto liderazgo aplicado hay una buena gestión empresarial donde la comunicación es muy buena teniendo así mejores resultados en todas las áreas de esta manera cumpliendo con los objetivos y metas planteadas por las empresas.

PALABRAS CLAVES: LIDERAZGO, GESTIÓN EMPRESARIAL, SECTOR METALMECÁNICO, TUNGURAHUA.

ABSTRACT

The main purpose of this study is to know the leadership and business management of metalworking companies in the province of Tungurahua, in this way to know how it affects or influences employees, it is also necessary to study the different types of leadership that exist and which is the most suitable to apply in companies, as well as the characteristics that a leader must possess to be in front of the company.

The Chamber of Industries of Tungurahua and the Illustrious Provincial Council of Tungurahua indicate that the metal-mechanic sector represents around 2.4% of the provincial GDP, it can be noted that the province has 33 registered companies according to INEC data. The province of Tungurahua makes up 65% of the metalworking sector of the country, for which it has aroused an interest in conducting research to learn about applied leadership and business management, to know how it is developed and to know if the collaborators of these companies do he feels satisfied in the different positions of these institutions.

The technique of data collection for this research is through the survey method with a questionnaire, which took as sample the 33 metalworking companies in Tungurahua, where it can be seen that most of the companies apply a leadership authoritarian is used when a leader dictates policies and procedures, decides what objectives are to be achieved, and directs and controls all activities without any significant involvement of subordinates leading this to have a good business management in some and bad in others .

In the Spearman correlations made between the variables of leadership and business management in the investigation, it shows as results that $r_s = 0.771$ and $p = 0.000$, that is to say that the one goes hand in hand with the other. If there is a correct applied leadership there is a good business management where communication is very good, thus having better results in all areas in this way, fulfilling the objectives and goals set by the companies.

KEY WORDS: LEADERSHIP, BUSINESS MANAGEMENT, METALMECHANICAL SECTOR, TUNGURAHUA.

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Tema de Investigación

El liderazgo en la gestión empresarial.

1.2. Descripción del problema de investigación

El autor (Rojas, 2015) manifiesta que, “La gestión empresarial actualmente es una actividad estratégica para el éxito de las empresas”. La bibliografía indica que existe varios estilos de liderazgos de los que se aplican en las empresas de la Provincia de Tungurahua afectan la gestión empresarial de manera negativa, a disminuir su nivel de producción en sus colaboradores. Por lo tanto, se considera importante mantener y desarrollar un estilo de liderazgo donde se tenga la habilidad de convencer e influir en la mente de las personas.

Para conocer la gestión empresarial en las empresas metalmecánicas de la Provincia de Tungurahua es importante saber cómo es su clima organizacional por eso los autores (Salazar, Guerrero, Machado, & Andalia, 2016) indican que, el clima organizacional constituye un componente esencial e importante para la elevación de la productividad laboral. También es un componente esencial del proceso de socialización del conocimiento y la cultura. La socialización de la cultura y del conocimiento en una organización es una premisa fundamental de su éxito en tiempos donde la colaboración es fuente de ventajas competitivas.

De acuerdo con los autores se puede indicar que los cambios en la cultura organizacional que sufren las empresas metalmecánicas de la provincia de Tungurahua hacen que exista un ambiente inflexible en toda el área de trabajo afectando así de forma negativa con los objetivos planteados por parte de la organización.

Existen diferentes tipos de liderazgo como el carismático, autocrítico o autoritario, democrático y anárquico según, (McGregor, 2016), determina que “La mayoría de las empresas aplican el liderazgo autoritario donde las decisiones son tomadas por el jefe y los subordinados tienen poca participación”. Ocasionando una insatisfacción en los

empleados de la empresa debido a que no se toman en cuenta las opiniones por parte de ellos, teniendo como resultado una disminución en la productividad y desarrollo en las empresas metalmeccánicas.

Las empresas metalmeccánicas tienen como objetivo el cambio de la matriz productiva, buscando incrementar la producción nacional de diversos artículos locales, a fin de reducir las importaciones y promover el trabajo nacional, la insatisfacción de los empleados se ve reflejada, debido, a que se enfoca más en la tecnología que en el recurso humano (MIPRO, 2016).

El autor (Bloch, 2015), nos dice que los directivos de las empresas metalmeccánicas tienen altos niveles de exigencia y dominación, influyendo en la conducta y motivación de los trabajadores, además, estas organizaciones buscan personales calificados, provocando que las fuentes de empleo sea reducido, debido, a que, nuestro país no cuenta con profesionales que cumplan con las necesidades y requerimientos para cumplir con las funciones encomendadas dentro de las organizaciones.

Dentro de las empresas los altos niveles de exigencia por parte de los directivos se dan por la competencia o por cumplir los objetivos de la empresa que se ven obligados a realizar mayor exigencia en el cumplimiento de las funciones a sus colaboradores percibiendo así un cambio de clima laboral dentro de las instituciones.

Árbol de problemas

En el presente trabajo de investigación se ha tomado en cuenta la utilización del árbol de problemas.

Según (Navas, 2015). El árbol de problemas es una ayuda importante para entender la problemática a resolver, ya que, en él, se expresan el encadenamiento tipo causa/ efecto, las condiciones negativas percibidas por los involucrados en relación con el problema en cuestión. A su vez en el presente estudio esta herramienta nos ayudara a conocer el diagnóstico del problema que se está investigando, también mediante esta herramienta podemos conocer las causas reales y los efectos, que conlleva el problema central, la rotación laboral y poder definir los objetivos claros que se pretende alcanzar con dicha investigación.

ÁRBOL DE PROBLEMAS

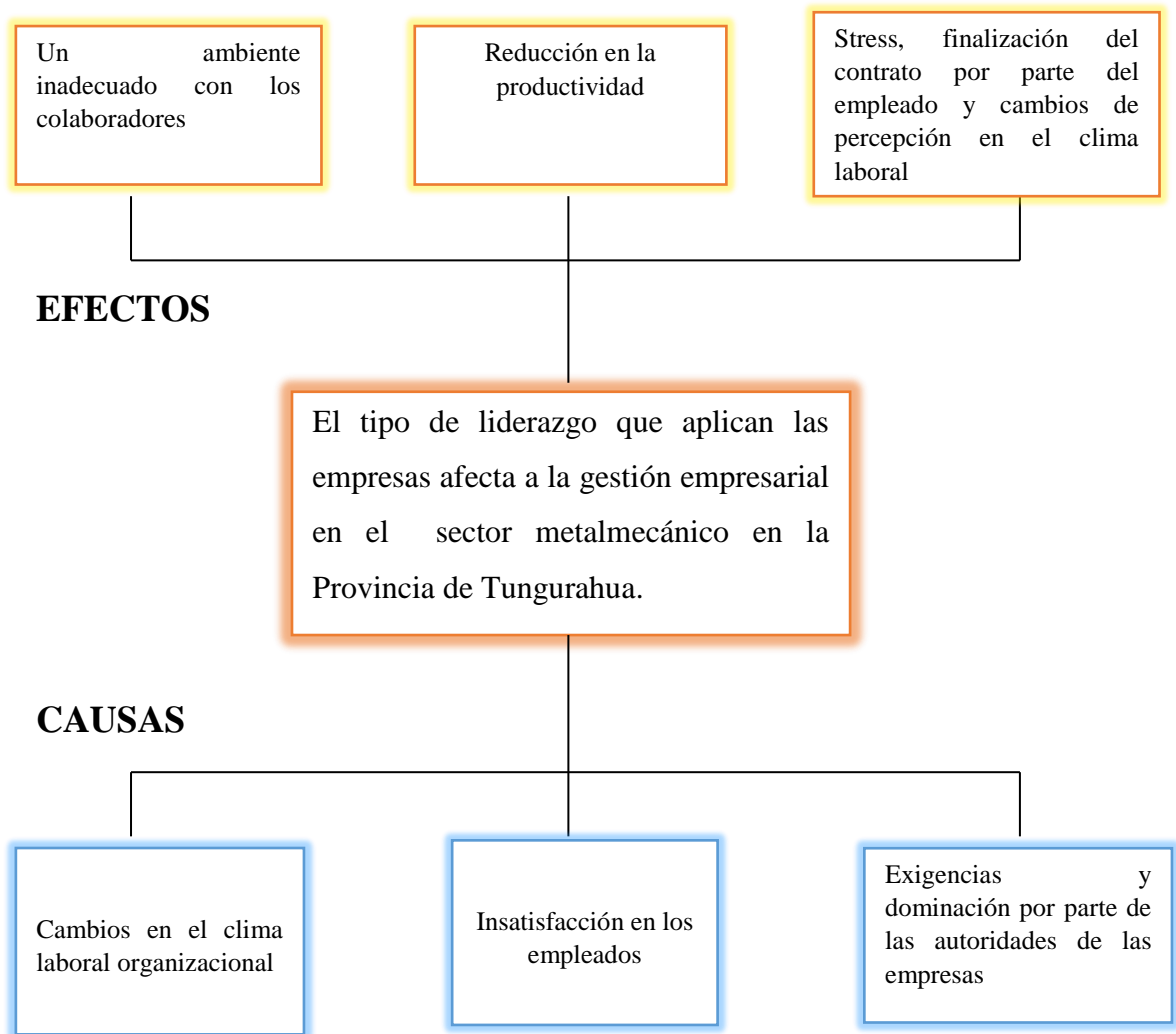


Figura 1. Árbol de problemas
Fuente: Árbol de Problemas
Elaborado por: Karla Flores

1.2.1. Pregunta general

- ¿Cuál es la influencia del liderazgo en la gestión empresarial en el sector metalmeccánico en la Provincia de Tungurahua?

1.2.2. Preguntas específicas

- ¿Qué factores del liderazgo influyen en la gestión empresarial?

- ¿Qué tipo de liderazgo aplican en la gestión empresarial en el sector metalmecánico?
- ¿Cómo influye el liderazgo en la gestión empresarial en el sector metalmecánico?

1.2.3. Delimitación

Campo: Competencia laboral

Área: Administración

Aspecto: Educación comercial y Administración

Temporal: La investigación será realizada entre los meses de Diciembre de 2017 a Mayo 2018.

Espacial: La investigación se realizará en la provincia de Tungurahua.

Unidades de observación: sector metalmecánico empresario-empleado

1.3. Justificación

El presente trabajo de investigación parte de la necesidad de estudiar el liderazgo en la gestión empresarial en las empresas metalmecánicas. Por ello es importante conocer este sector a nivel macro, meso y micro para saber cuántas empresas existen e identificar como influye los tipos y los estilos de liderazgo que aplican y la gestión empresarial, para de esta manera definir las causas y sus posteriores efectos que esto ocasiona a dichas empresas.

En Latinoamérica las empresas metalmecánicas, representan cerca del 16% del PIB, además, da empleo a 4.1 millones de personas en forma directa y 19.7 millones de forma indirecta. Tiene una importante participación en el total de las exportaciones realizadas de la región, tan solo México representa el 57% del total exportado, en Argentina represento el 17% del valor bruto de la producción, en Brasil fue el 27% del valor agregado manufacturero, para Colombia significo el 10.4%. Sin embargo, en las últimas décadas (Paula, 2016).

América Latina se ha tenido que enfrentar a retos importantes en su proceso de desarrollo económico, debido, a que cada empresa tiene un estilo diferente de liderazgo, ocasionando que se pueda interaccionar con otros aspectos, como es la cultura

organizacional, a través, de sus valores, normas y creencias propias de cada una, afectando a los subordinados de forma positiva o negativa ya que los líderes pueden llegar a ser muy volátiles, impredecibles, difíciles, inflexibles, testarudos y extremistas (Contreras B. J., 2015).

El sector metalmeccánico en el Ecuador tiene una participación del 1.5% en el PIB, y el 12% en el valor agregado manufacturero. Según el Censo Económico del 2010 en el país existen 8020 empresas de las cuales las microempresas representan el 98.02% seguido de las pequeñas con el 1.6%, medianas con el 0.14% y grandes 0.24%. Sin embargo, la mayor parte de las empresas del sector se encuentran localizadas en las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato (PROECUADOR, 2016). La industrialización es considerada como símbolo de desarrollo, puesto que se genera un crecimiento económico sostenible y una mejora de las condiciones de vida y desarrollo económico, además, está en continuo desarrollo, estando sus productos en todos los sectores económicos con la provisión de materiales o insumos, así como en los bienes de capital de equipo para procesos productivos y servicios (Industrial, 2017). Estas organizaciones tienen como objetivo el cambio de la matriz productiva, buscando incrementar la producción nacional de diversos artículos locales, a fin de reducir las importaciones y promover el trabajo nacional, la insatisfacción de los empleados se ve reflejada, debido, a que se enfoca más en la tecnología que en el recurso humano (Araneda, Neumann, Pedraja, & Rodríguez, 2016).

La Cámara de Industrias de Tungurahua y el Ilustre Consejo Provincial de Tungurahua indican que el sector metalmeccánico representa alrededor del 2.4% del PIB provincial, se puede señalar que la provincia cuenta con 33 empresas registradas según datos del INEC, esto permite entender que para la provincia el sector se ha convertido en una actividad económica de gran importancia pues genera ingresos y crea puestos de trabajo se puede señalar que alrededor de 13 de estas empresas se hallan en un rango de más de 400 000 dólares (INEC, 2015). Los directivos de las empresas metalmeccánicas tienen altos niveles de exigencia y dominación, influyendo en la conducta y motivación de los trabajadores, además, estas organizaciones buscan personal calificado, provocando que las fuentes de empleo sean reducidas, debido, a que, nuestro país no cuenta con profesionales que cumplan con las necesidades y requerimientos para cumplir con las funciones encomendadas dentro de las organizaciones (Bloch, 2015).

En la provincia de Tungurahua existen 33 empresas metalmecánicas registradas haciendo que la actividad económica sea importante y una inadecuada gestión empresarial que los empresarios brindan a sus empleados por diferentes factores que indirecta o directamente influyen en el rendimiento laboral hace que exista un déficit en la productividad, por lo que los empresarios deben enfocarse en mantener motivados, capacitados y satisfechos a su personal para que los mismos desempeñen labores más eficientes con una correcta gestión empresarial y un liderazgo adecuado (Zaude, 2015).

Este problema es cotidiano de hoy en día, debido a que los líderes o personas que están a cargo de las decisiones en las empresas se encuentran en un escenario complejo, debido a que el mercado donde están compitiendo es turbulento, por ello las decisiones y medidas que ellos adoptan muchas de las veces no son las correctas debido a que no se toma en cuenta el bienestar de los colaboradores, únicamente busca cumplir con los objetivos planteados por la empresa (Maldonado, 2014).

Mediante la investigación bibliográfica, se puede notar que muchas empresas aplican el liderazgo autoritario donde los colaboradores no tienen opción a brindar opiniones ya que trabajan por necesidad, esto se ve reflejado en la rentabilidad de las empresas ya que ellos hacen lo que sea necesario por alcanzar sus metas y objetivos sin tener en cuenta el esfuerzo humano que se realiza

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Conocer el liderazgo y su influencia en la gestión empresarial en el sector metalmecánico en la Provincia de Tungurahua.

1.4.2. Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente el liderazgo y la gestión empresarial en el sector metalmecánico en la Provincia de Tungurahua.
- Diagnosticar los estilos de liderazgo en el sector metalmecánico en la Provincia de Tungurahua.
- Describir las funciones que se basan en la gestión empresarial en el sector metalmecánico en la Provincia de Tungurahua.

- Relacionar el liderazgo con la gestión empresarial en el sector metalmeccánico en la Provincia de Tungurahua.
- Recomendar una propuesta de un estilo de liderazgo y gestión empresarial adecuado para las empresas metalmeccánicas de la provincia de Tungurahua.

3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Según el autor (Contreras B. J., 2015), cada estilo de liderazgo puede interaccionarse con otros aspectos organizacionales, la cultura organizacional en las empresas metalmeccánicas de la provincia de Tungurahua son diferentes, debido, a los valores, normas y creencias propias de cada una, afectando a los subordinados de forma positiva o negativa ya que los líderes pueden llegar hacer muy volátiles, impredecibles, difíciles, inflexibles, testarudos y extremistas.

3.1. LIDERAZGO

El liderazgo de acuerdo con los autores (Alfonso, Alvero, & Tillán, 2015), “es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo”. Se puede acotar que liderazgo requiere de un conjunto de habilidades, y sobre todo de una serie de comunicaciones impersonales por medio de las cuales el individuo que dirige un grupo influye en su ambiente, con el propósito de lograr una realización voluntaria y más eficaz de los objetivos de la organización.

El autor (Aldoory, 2014), manifiesta que el liderazgo ha sido ampliamente estudiado desde diferentes ángulos y enfoques centrándose de forma específica en la importancia de desarrollar habilidades y aplicar estilos de liderazgo apropiados para lograr una comunicación efectiva además influye en el comportamiento, actitudes y creencias de los empleados permitiendo determinar tanto la cultura corporativa, el clima de comunicación y los valores organizacionales, facilitando así la toma de decisiones dentro de la empresa.

Para otros autores como (Zamora & Poriet, 2015), “El liderazgo ha sido estudiado desde diferentes ópticas pretendiendo dar respuestas a los cambios y facilitar la adaptación de

las organizaciones y sus miembros”. Se puede asumir que es una habilidad relacionada con influencia, derivada del talento personal permitiéndoles enfrentarse a los desafíos y retos del entorno empresarial, en cada organización existen estilos de liderazgo que se identifican por sus características, su filosofía y el conjunto de habilidades de gestión.

El liderazgo es, por lo tanto, una disciplina, quien la ejerce tiene un compromiso consigo mismo, porque el verdadero dirigente ejerce una influencia especial en las personas que lo rodean y logra trabajar juntos para llegar a la meta dentro de las empresas con su mejor desenvolvimiento y desarrollo. Para ser un buen líder dentro de la organización debe tener algunos rasgos principales que son:

La visión.

Para los autores (Alba, Gazitúa, & Cubillo) la visión del liderazgo comienza cuando surge una visión. Cuando un grupo se encuentra bajo la dirección de una persona que no posee visión, aparecerá como resultado la confusión y el desorden. Este principio es la clave para comprender el liderazgo. Sin una visión estratégica, un individuo no puede convertirse en un dirigente; será sólo una imitación. Al respecto se puede decir que el líder es por excelencia aquel actor capaz de sintetizar una visión de cierto estado de cosas futuro o sueño al cual parece deseable aspirar. Las visiones según (Hagai), “son productos de la intuición y de procesos poco formalizables de reflexión”.

- **El coraje y el valor**

(Noel & Devanna, 2016), expresaron "ser valiente significa ser capaz de tomar una posición, ser capaz de tomar riesgos". El líder valiente enfrenta diferentes situaciones, no evita las confrontaciones porque tiene confianza en sus capacidades y posibilidades. En ocasiones hacer lo correcto para una organización tiene un precio elevado para él.

- **La gran capacidad de comunicación**

Según (Ileana, 2015), Un líder es un comunicador por excelencia. El deberá transmitir la visión a sus seguidores y estimularlos para que venzan las dificultades que se presenten. Por esta razón, debe dominar las técnicas de comunicación verbal y escrita; así como utilizar variadas formas de expresión. La habilidad que se precisa para poder comunicarse de manera efectiva, por medio de la palabra y la escritura, es sin duda, uno

de los rasgos más valiosos de los que dispone un dirigente. La comunicación es el medio que se utiliza para unir y dirigir al grupo.

- **La energía**

Para (Pérez Y. , 2017). “Las personas siguen a un dirigente entusiasta, la energía produce el entusiasmo. Un dirigente sin energías es como un pianista sin manos, porque le falta el instrumento que necesita para realizar su propósito”, La energía es tanto el esfuerzo vigoroso del poder como la capacidad de actuar o ser activo. El dirigente muestra su energía por medio de la entrega y la persistencia. Éstas requieren de energía física, intelectual y emocional necesaria para creer y esforzarse en el cumplimiento de una meta en contra de todos los obstáculos.

3.1.1. LIDERAZGO TRANSACCIONAL

Los autores (Capuano Da Cruz & Bido, 2015), manifiestan que el liderazgo transaccional considera la relación entre el líder y el subordinado como un conjunto de intercambios basados en la autoridad burocrática y el poder legítimo definido por la posición jerárquica que ocupa en la estructura de la organización, estos tipos de líderes están orientados a mantener el funcionamiento normal de la organización evitando los cambios si se observan que se están cumpliendo los objetivos esperados. Además, los autores (Dubois & Jodi Hanlon, 2015), hacen énfasis en la asignación de tareas, en el cumplimiento de normas y procedimientos, en la eficiencia y en la búsqueda de la motivación a través de incentivos para el trabajador y en castigos si los objetivos no han sido cumplidos.

Este modelo está basado en el de “unión bivalente vertical”. Según (Figuroa , 2015), su filosofía subyacente es que el liderazgo está dado en un intercambio de relaciones entre el líder y los subordinados y viceversa. El líder y cada subordinado determinan lo que cada uno espera del otro; este conjunto de expectativas es resultado de los comportamientos de ambos, los cuales están regulados por expectativas, negociaciones, y así sucesivamente. La transacción o intercambio, la premiación contingente por buen desempeño, es lo que ha sido a menudo enfatizado como liderazgo efectivo.

Para (Bloch, 2015), el líder transaccional afecta la motivación del seguidor por el intercambio de premios y por el establecimiento de una atmósfera en la cual hay una

percepción de uniones más cercanas entre esfuerzos y resultados deseados. De acuerdo con el criterio de este enfoque, él es un diagnosticado psicológico sensible, que discierne “exactamente” las necesidades y expectativas de sus subordinados y responde a ellas en consecuencia.

Los autores (Araneda, Neumann, Pedraja, & Rodríguez, 2016), indican que las teorías transaccionales se concentran en los efectos del comportamiento del líder sobre el conocimiento de los seguidores, motivaciones y desempeño. Así, este es presentado en intercambio de recompensas constructivas o correctivas o evitación de disciplina para el acatamiento del seguidor. Entre el líder y los seguidores es posible identificar los siguientes comportamientos: recompensas contingentes, las cuales contratan el intercambio de recompensas por esfuerzo y de acuerdo con niveles de desempeño.

Esta teoría asume que la gente se motiva por la recompensa y el castigo, ya que, según esta, los sistemas sociales trabajan mejor cuando existe una clara cadena de mando.

3.1.2. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Para el autor (Raja, 2016). El liderazgo transformacional surge del tipo de autoridad carismática, del mismo modo, operan fuera del sistema de valores personales, tratan de convencer a sus subordinados a trascender sus propios intereses por el bien de la organización, permitiendo aumentar el esfuerzo de sus seguidores para la innovación y el mejor desempeño. Además (Ejere, 2015) indica que influye sobre sus empleados a través de la ideología y los valores socialmente compartidos, motivándoles para que realicen tareas que originalmente no fueron contratados.

El modelo transformacional según los autores (Azzarberoni & Harf, 2015), por sus aplicaciones al ámbito educativo, aparece como una reconceptualización de los años ochenta, en el cual se habla de un liderazgo carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático. En lugar de hacer énfasis en su dimensión de influencia en los seguidores o en la gestión, se orienta en la línea de ejercer el liderazgo mediante significados (visión, cultura, compromiso, etc.) de un modo compartido con los miembros, inspirándolos en un sentido más alto a los propósitos inmediatos.

Liderazgo que, según (Leithwood), es el más idóneo para las organizaciones que aprenden, ya que favorece las metas comunes y compartidas. Además, promueve el compromiso colectivo hacia una renovación regular de las metas y valores de la organización e impulsa modos y procedimientos más efectivos y eficientes para llevar a cabo los procesos.

3.1.3. LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE

“Es donde el líder evade la toma de decisiones y no hace uso de su autoridad, representando de esta forma la ausencia total de liderazgo” (Araneda, Neumann, Pedraja, & Rodríguez, 2016).

El liderazgo es considerado como un factor crucial para la implementación de procesos de transformación dentro de una organización, debido a que los colaboradores en muchas ocasiones tienen miedo al cambio dentro de las empresas, es ahí donde el líder pone todo su conocimiento para convencerlos y trabajar todos juntos por un solo objetivo en bienestar de todos, el liderazgo transformacional se relaciona positivamente con una exitosa gestión de la calidad en las áreas de administración y de servicio, situación que cobra cada día más relevancia debido a que los regímenes de aseguramiento de la calidad se han vuelto cada vez más preponderantes.

3.2. TIPOS DE LIDERAZGO

De acuerdo con los autores (Goleman, Mckee, & Boyatzis), existen seis estilos de liderazgos. Los primeros cuatro alientan la resonancia y los otros dos, si bien son útiles en situaciones bien concretas deben ser usados con cuidado ya que pertenecen al estilo disonante. Cada uno de ellos alienta a la resonancia de manera diferente, se asientan sobre competencias particulares, y generan un impacto distinto sobre el clima. Por ello resulta apropiado utilizarlos dependiendo de la situación a resolver.

Cada estilo de liderazgo está sujeto para diferentes tipos de problemas por ejemplo el líder visionario apunta al objetivo muchas veces sin importar las personas de la empresa, el líder coaching es el que usa fuentes de conexión para llegar a la meta con bienestar de todos, el líder democrático tiene en cuenta todas las opiniones de las personas para desenvolverse de mejor manera, el líder timonel es quien establece situaciones desafiantes sin importar el clima laboral que existe dentro de la institución y

el líder autoritario es quien solo él toma las decisiones para llegar al objetivo muchas veces siendo su clima laboral muy negativo.

Las empresas de la Provincia de Tungurahua en el sector metalmeccánico en muchas ocasiones solo utilizan el estilo autoritario donde solo el jefe puede opinar y no recibir sugerencias de los colaboradores, pero también las empresas utilizan otro tipo de liderazgo en la parte administrativa teniendo así mejores resultados.

Para el autor (Soto, 2016), los tipos de liderazgos que existen dentro de una empresa y se las aplica en diferentes formas para una gestión empresarial efectiva son las siguientes:

3.2.1. LIDERAZGO EMPRESARIAL

El liderazgo empresarial según (Leithwood , 2014), consiste en la capacidad de dirigir e influir en los comportamientos de los componentes de la empresa, integrándolos dentro de ella, para conseguir unos objetivos comunes que son los objetivos de la empresa o negocio. Para ello, es bueno elegir el tipo de liderazgo más adecuado para la empresa y obtener un buen equilibrio entre las necesidades individuales y empresariales. Los diferentes tipos de trabajadores en una empresa pueden responder a necesidades diferentes de liderazgo. El empresarial es el que es capaz de adaptar los requerimientos a nivel corporativo con los objetivos a nivel personal de los trabajadores.

3.2.2. LIDERAZGO AUTOCRÁTICO

Según el autor (Paspuel, 2017), el líder autocrático es el tipo de líder que ordena y espera que se hagan caso a sus órdenes. Es positivo y dogmático, dirige mediante la capacidad de ofrecer recompensas o castigos, son los principales métodos en que se basa para esperar obediencia. Este líder asume la responsabilidad en la toma de decisiones, dirige, controla y motiva, todo se centra en el líder. De hecho, considera que es la única persona capacitada para tomar decisiones importantes y que los trabajadores no son capaces de guiarse por sí mismos, sino que necesitan que alguien lo haga por ellos. Tiene el control y tiene la fuerza. Los trabajadores deben acatar sus decisiones y le deben obediencia, ya que el líder va a observar sus niveles de desempeño.

Para los autores (Zamora & Poriet, 2015), Este tipo de líder suele ser una persona perfeccionista y a la que le cuesta delegar. Su liderazgo es en ocasiones un tanto agresivo, se exige mucho a sí mismo y espera que los demás respondan con una

exigencia similar. En el mejor de los casos su ímpetu logra estimular al personal y el éxito en los proyectos es una consecuencia inevitable. En el peor puede surgir el enfrentamiento con otras personalidades que no admiten el rol de sumisión que el liderazgo autocrático exige para los demás.

3.2.3. LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

(Betancourt, 2016), manifiesta que el líder democrático toma decisiones consultando con los subordinados, de manera que las decisiones y acciones son consultadas fomentando la participación de los trabajadores. El líder fomenta la comunicación y la participación conjunta en las decisiones, anima y agradece las sugerencias de los trabajadores. Cuando hay que tomar una decisión el líder ofrece soluciones que los trabajadores pueden apoyar o no o entre las que pueden elegir, haciendo que la decisión se convierta en algo compartido. Aunque el participativo pueda parecer un estilo de dirección atractivo entraña ciertos riesgos. En la gestión empresarial hay momentos que requieren la toma de decisiones inmediatas, posponerlas a la espera de la consulta con el equipo puede hacer perder una oportunidad de negocio. O incluso peor, puede poner en riesgo la viabilidad de la empresa.

El perfil de un líder democrático debe tener paciencia y empatía. Además, los tipos de trabajadores deben ser variados y más especializados que sus superiores, así, su conocimiento único hace que su opinión deba ser tenida en cuenta.

3.2.4. LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

(Camarena & Camarena, 2015), dice que este líder es un líder liberal que hace y deja hacer, tiene un papel totalmente pasivo, ya que los trabajadores o el grupo son los que tienen el poder. Los trabajadores tienen independencia operativa y de toma de decisiones, ya que los líderes dependen de los trabajadores para establecer objetivos o tomar las decisiones importantes. No juzga ni valora las aportaciones de sus trabajadores ya que cuentan con libertad total solo cuentan con el apoyo del líder si lo piden.

Este tipo de liderazgo empresarial es efectivo bajo algunas circunstancias es decir si las tareas a realizar por los trabajadores les exigen ser creativos un exceso de ataduras puede ser contraproducente. A los artistas se les debe “dejar hacer”, si no se puede apagar su genialidad se pueden dar situaciones en una empresa en la que un líder novato

cuenta con un equipo veterano y experto. En el periodo de adaptación a la nueva empresa o nuevo puesto, estos tipos de líderes deben encomendarse a sus subordinados y aprender de ellos.

Como cualidad imprescindible en el liderazgo *laissez faire* están la capacidad de delegar y la humildad. (Cortés, 2014).

El liderazgo *laissez faire* es donde el líder hace y también deja de hacer, este tipo de liderazgo aparece bajo algunas circunstancias en donde aparece la creatividad en donde los colaboradores deben utilizar su imaginación para realizar las actividades, la hiperespecialización es cuando el empleado tiene conocimientos mayores a los directivos de la empresa, en situaciones bajo presión también se utiliza a los expertos donde ellos se desenvuelven de mejor manera debido a que tienen mayores conocimientos y ya han pasado situaciones similares.

3.2.5. LIDERAZGO PATERNALISTA

(Gómez H. , 2016), el líder paternalista tiene confianza en sus trabajadores dando compensas y castigos. Su labor es que los trabajadores ofrezcan mejores resultados, que trabajen mejor y más, por lo que los motiva, incentiva y les ofrece recompensas por lograr objetivos. En este caso, el líder ofrece consejos a los trabajadores para que consigan resultados e insinuando lo malo que no es cumplir con el deber, como su nombre “paternalista” indica. Su papel de líder hace que ofrezca recompensas a los que cumplan satisfactoriamente con su deber. Al igual que los líderes autocráticos, estos piensan que tienen la razón y que los trabajadores no tienen criterio propio, simplemente tienen que obedecer.

El principal riesgo de esta clase de liderazgo es que la falta de capacidad del jefe le haga perder credibilidad frente a los trabajadores. El “haz lo que te digo, no lo que hago” puede ser una ofensa si las recompensas al buen trabajo no están a la altura de lo esperado, o por encima. Es un estilo típico de seniors en sus últimos momentos al cargo. Tras muchos años “haciendo”, al final de su carrera se dedican a indicar a los demás “qué hacer”. Si su autoridad a ojos de los trabajadores es alta este tipo de dirección, con la figura de líder paternalista, puede funcionar muy bien.

3.2.6. LIDERAZGO CARISMÁTICO

El líder carismático es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que da entusiasmo a las otras personas, destaca por su capacidad de seducción y admiración.

(General, 2016). Manifiesta que este tipo de líder puede dar muy buenos cambios y resultados en la empresa ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí. Son visionarios e inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal y estimular a los trabajadores. El grupo se reúne en torno al líder por su gran capacidad de comunicación y su carisma. Son capaces de cambiar incluso las necesidades, valores, objetivos o aspiraciones de los trabajadores. Un gran problema es que sus errores se perdonan y sus logros se mitifican no permitiendo ser objetivo en torno a los resultados que ofrece o a sus capacidades. También son grandes comunicadores y esto es uno de los peligros; un líder puede parecer muy carismático por su hábil oratoria, pero ser solo fachada. Son capaces de imantar con su elocuencia y disimular una baja cualificación para el puesto.

Es un estilo de dirección que se combina bien con el tipo de liderazgo laissez faire y paternalista ya que ambos se permiten dejar la responsabilidad en manos del personal. Como otro punto a favor es que su carisma y capacidad comunicativa ofrece una imagen de la empresa muy positiva.

3.2.7. LIDERAZGO SITUACIONAL

Según (Ríos, 2017), el líder situacional dirige al grupo o empresa aplicando el estilo de liderazgo que corresponde según las condiciones y madurez de sus colaboradores. Conociendo las características de cada empleado y el estilo de liderazgo a aplicar en cada momento se puede hacer crecer el rendimiento y eficacia en la empresa mientras el grupo se va consolidando. El liderazgo situacional es un enfoque dinámico para la dirección de empresas y/o personas en que el líder ha de ser flexible y saber qué hacer en cada momento.

3.3. GESTIÓN EMPRESARIAL

(Hernández H. , 2016), los estilos de dirección empresarial o la manera de gestionar equipos viven en constante evolución. La integración de los trabajadores con los objetivos de la organización es clave, y eso solo se logra con un estilo de liderazgo que

trabaje con el personal en torno a esos objetivos por eso la gestión empresarial. Ha evolucionado en la medida que el hombre ha avanzado en la consecución de nuevas tecnologías y relaciones para el mejoramiento de nuevos productos y servicios, en la satisfacción de un mercado cada día en crecimiento y complejo. Por consiguiente, la gestión empresarial ya no es un argumento de carácter local ni tampoco nacional, las distancias de nuestro mundo, en la evolución de nuevas sociedades de información y conocimiento, a estos cambios debe considerarse ahora como un asunto de índole mundial, para desarrollo de nuevas estrategias para la permanencia en el mercado y satisfacciones a cliente en cualquier parte del mundo.

“La gestión empresarial hace referencia al proceso administrativo de una empresa, que engloba las tareas de planificación, dirección, organización, como así también evaluación o control del desarrollo empresarial” (Silva, 2016). No solo se vale de teorías o de principios abstractos, si no de técnicas y maneras de hacer, además, es un conjunto de actividades dirigido a aprovechar los recursos de manera eficaz con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en la organización, permitiendo mejorar la productividad identificando los factores que influyen en el éxito (Management, 2016).

“La gestión empresarial es el conjunto de funciones básicas que, realizadas eficientemente, recuperan de forma efectiva la eficacia de las actividades realizadas” (Weihrich, 2014). además, es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan los objetivos específicos, permitiendo a la organización hacer las cosas correctas, obteniendo resultados positivos en mejora de todos los miembros involucrados en la empresa (Díez De Castro, García Del Junco, & Martín Jiménez, 2015).

Actualmente las empresas están inmersas en un entorno de cambio permanente y acelerado, donde evolucionan hacia un modelo de producción distinto, que gira en torno al aprendizaje y en el que se plantean nuevos retos cada día. Ante la necesidad de gestionar el cambio y promover la mejora continua, de manera de poder ser más competitivos en este entorno, para lograr tener éxito dentro de las empresas hay que tener en cuenta los siguientes factores:

Planificación

(Hernández M. , 2015), manifiesta que la planificación busca predeterminar un curso de acción a seguir para lograr los objetivos establecidos, además, se analiza la situación actual, donde, se establece objetivos, y se definen estrategias y cursos de acción necesarios para alcanzar dichos objetivos, permitiendo alcanzar el éxito empresarial, permitiendo ser una base para las demás funciones administrativas, reduciendo la incertidumbre y minimizando el riesgo.

“Planificar consiste en utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce una mayor lógica y organización, a partir de un análisis exhaustivo de la situación de la empresa y de su entorno, en función del cual se establecerán los objetivos y las estrategias más apropiadas para alcanzar el éxito” (Robbins S. y., 2014).

Organización

Según (Ferrell O.C., 2016), la organización consiste en ensamblar y coordinar los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, que son necesarios para la organización, además, diseña el mantenimiento de un sistema basado en la determinación de los roles que debe cumplir cada persona que integra la empresa, así como de las relaciones que se establecen entre ellas, el objetivo es maximizar los resultados que se obtienen del apoyo de todos los integrantes.

Dirección

La dirección según (Ferrell O.C., 2016), es el proceso mediante el cual los administradores o directivos buscan influir sobre sus subordinados para lograr las metas a través de la comunicación, además, se distingue por su naturaleza interpersonal, logrando la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad, su objetivo es alcanzar el máximo rendimiento de todos los empleados en el interés de los aspectos globales.

Control

El control para (Robbins S. y., 2014), se enfoca en evaluar y corregir el desempeño de las actividades de subordinados para asegurar que los objetivos y planes de la empresa se están llevando a cabo, tiene como objetivo cerciorarse de que los hechos vayan de acuerdo con los planes establecidos, además, tiene como finalidad señalar las debilidades y errores con el fin de rectificarlos e impedir que se produzcan nuevamente.

3.4. CULTURA ORGANIZACIONAL

Se entiende por cultura organizacional a la serie de eventos o fenómenos que se presentan en una organización y que son una síntesis de su historia, como la estructura organizacional, los recursos, su objeto social, las normas que la rigen y en general todos los procesos y pautas de conducta, comunicación e interacción que se generan dentro y que se enmarcan en un contexto social determinado (Camarena & Camarena, 2015).

3.4.1. LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL.

El clima laboral alude a los factores ambientales percibidos de manera consiente por las personas que trabajan en las organizaciones, los cuales se encuentran sujetos al control organizacional y que se traducen en normas y pautas de comportamiento. A su vez, (Reichers & Schneider), definen clima como: "las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto de las políticas, las prácticas y los procedimientos, tanto formales como informales, propios de ella".

3.4.2. LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Según (Peiró, 2015), "la satisfacción laboral (o satisfacción con el trabajo) se trata de la actitud relacionada con el trabajo que más atención ha recibido por parte de la investigación. Aunque el estudio sistemático de su naturaleza y sus causas comienzan recién en la década de los treinta", algunos autores como (Cuadra & Veloso, 2016), ya habían estudiado diversas actitudes de los empleados frente a diferentes aspectos del trabajo. Por ejemplo, el problema de la reducción de la fatiga fue uno de los primeros en tratarse. A continuación de éste, se investigaron asuntos como las horas de trabajo y los descansos.

Según la bibliografía la satisfacción laboral es una actitud y que, si bien se han propuesto diferentes definiciones, buena parte de ellas han puesto el énfasis en el componente afectivo de las actitudes se refiere a las emociones o sentimientos que suscita el objeto actitudinal, sin considerar como se debería, los elementos cognitivos creencias sobre las características positivas o negativas del objeto actitudinal y conductuales alude a las conductas o experiencias pasadas relacionadas con el objeto de actitud.

3.5. ANÁLISIS PROSPECTIVO

El presente trabajo de investigación aplica un análisis prospectivo para determinar la situación actual de la Provincia de Tungurahua en el sector Metalmecánico y conocer sobre el liderazgo en la gestión empresarial de estas empresas. Donde el análisis se lo realizada de una manera exhaustiva del tema en específico, también se realizará un examen cualitativo o cualitativo de la realidad susceptible que impone un estudio intelectual, también se establecerá que el análisis debe ser objetivo y sistemático utilizando adecuadamente los intereses y necesidades de cada investigación en particular.

Por otra parte, en análisis prospectivo para (Zaude, 2015), “es una herramienta utilizada en prospectiva para estructurar la reflexión colectiva sobre el futuro de un sistema determinado dentro de las empresas u organizaciones de un sector de actividad”.

3.6. SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS METALMECÁNICAS EN LATINOAMÉRICA, ECUADOR Y TUNGURAHUA.

“El sector metalmecánico es parte de la de las industrias con mayor diversificación productiva que impulsa, incrementando el valor agregado, las nuevas tecnologías, la creación de nuevas fuentes de empleo” (Maldonado, 2014). Adicionalmente, “se constituye como un eslabón fundamental en el soporte productivo del país, ya que no solo provee maquinaria e insumos a otras actividades económicas sino, además, se encarga de producir bienes de consumo durables” (Productividad, 2014). “Las principales industrias se encuentran ubicadas en las principales provincias de Pichincha, Tungurahua, Guayas, Azuay y Loja” (Ekos, 2017), donde se han ido desarrollando las actividades con gran éxito.

“La industria metalmecánica es muy competitiva en la región sierra, lo que más se exporta es línea blanca, además, constituye un pilar fundamental en la cadena productiva del país” (Economía, 2015). Su alto valor agregado, componentes tecnológicos y su articulación con diversos sectores industriales, también, son generadores de empleos ya que necesita de operarios, mecánicos, técnicos, herreros, soldadores, electricistas, torneros e ingenieros en su cadena productiva (Paspuel, 2017). Además, “tiene una participación del 1.5% en el Producto Interno Bruto del 12% en el valor agregado manufacturero” (MCE, 2016).

4. METODOLOGÍA

4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación es cuantitativo y cualitativo ya que analizamos dos variables utilizadas, donde los dos hace referencia a la utilización de datos estadísticos, misma que nos permitirá fundamentar la información recolectada y demostrar la validez del problema de la investigación y cualitativo debido a las características claves de la encuesta donde se detalla preguntas concretas para conocer el porqué del problema en el sector metalmecánico en la provincia de Tungurahua.

Los estudios correlacionales tienen como finalidad medir el grado relación que existe entre dos o más variables, este tipo de investigación tiene como propósito saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas a ellas (Sanchez, 2015).

Es decir que el trabajo de investigación se considera datos cualitativos la satisfacción que los colaboradores sienten al estar laborando en la empresa y otros datos encontrados en la encuesta o investigaciones bibliográficas y el cualitativo hace referencia al grado de satisfacción frente a la gestión empresarial por parte de la organización es decir si es alto, medio y bajo.

El empirismo es un modelo de investigación que afirma que todo conocimiento se basa en la experiencia que conjuga a la observación de fenómenos y análisis estadísticos, en definitiva es el conocimiento de la realidad externa, los datos empíricos son obtenidos de pruebas acertadas y erróneas de la experiencia, con lo cual se puede reflejar de forma más fiable posible la exploración del tema de estudio (Ariza, 2015).

El enfoque cualitativo es un modo de encarar al mundo empírico, es la investigación que produce datos descriptivos estudiando la realidad en su contexto natural y como sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas, además, proponen relaciones entre variables con la finalidad de arribar a proposiciones precisas y hacer recomendaciones (Pérez, 2016).

Investigación Cuantitativa

Para el autor (Serrano, 2014), es el procedimiento de decisión que pretende marcar, entre algunas alternativas, utilizando tamaños numéricos que consiguen ser tratadas mediante instrumentos del campo de la estadística. Es por ello por lo que la investigación cuantitativa se origina por la causa y efecto de las cosas. Ejemplo, si tienes una unidad monetaria y te compras un chicle ya no poseerás esa unidad monetaria.

Es aquel procedimiento colocado en la investigación que utiliza como plataforma datos numéricos o cuantificables para descubrir generalizaciones sobre un fenómeno. Los números se producen de escalas de medición objetiva para las unidades de estudio a analizar llamadas variables (Fernández, 2015).

Investigación cualitativa

La investigación cualitativa, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Investiga un concepto que logre abarcar una parte de la realidad. Asimismo no se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se localiza en un cierto acontecimiento dado, sino al contrario trata de expresar tantas cualidades como sea posible (Gómez T. , 2013). Para el autor (Brito, 2013), es aquel procedimiento empleado en la investigación cuando se necesita estudiar el rango de comportamiento de una población objetivo en referencia a definitivos temas o problemas, así también sus conocimientos y motivaciones.

4.2 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

4.2.1 INVESTIGACIÓN BIBLIOGRAFICA – DOCUMENTAL

Para el presente trabajo de investigación se tiene el propósito de indagar, profundizar, comprobar y analizar los diferentes historiales relacionados al problema que en este caso es el liderazgo y su influencia en la gestión empresarial en el sector metalmeccánico de la provincia de Tungurahua, siendo importante la revisión de libros. Según (Sanca, 2016), esta investigación se apoya en documentos de varios tipos, ésta investigación usa los siguientes métodos.

- Investigación Bibliográfica; Que se basa en la investigación y revisión de libros.
- Investigación Hemerográfica; Que se basa en artículos o ensayos de revistas y periódicos.

- Investigación Archivística; Que se basa en documentos que se encuentran en los archivos, como cartas, oficios, circulares, expedientes.

Investigación bibliográfica es la primera etapa del proceso investigativo que facilita el conocimiento de las investigaciones ya existentes, de modo sistemático, a través de una amplia investigación de: conocimiento información y métodos sobre una tema determinado. La investigación bibliográfica se entiende como una introducción a cualquiera de las otras investigaciones, pertenece a una de las primeras fases de todas ellas, brinda información a las ya existentes como son las teorías, resultados, instrumentos y técnicas usadas (Anda, 2012).

4.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre la realidad de los hechos, y su característica fundamental es la de presentar una definición correcta, además, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos, el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas (Tamayo, 2014).

Investigación de Campo

La investigación de campo se utiliza extrayendo datos e informaciones claramente de la realidad a través del uso de metodologías de recolección (como entrevistas o encuestas) con la finalidad de dar respuesta a una situación o problema tanteado previamente (Arias, 2012).

Es aquella que fundamenta en la recolección de todos directamente de los sujetos investigados, o a su vez de la realidad donde suceden los hechos (datos primarios), sin manejar o investigar variables alguna, es decir, el investigador consigue la información pero no altera las realidades existentes (Martins, 2010).

Para el autor (Sanca, 2016), la investigación de campo apoya en información del objeto de estudio o de los involucrados en él, a partir de indagación de campo como en la investigación:

Censal: Con estudios demostrables sobre toda la población.

De caso: Con encuestas, observaciones, entrevistas y cuestionarios.

Investigación científica

Es un proceso planificado y orientado a la búsqueda de respuestas tentativas a una interrogante. En este sentido, la investigación organiza la metodología de estudio a partir de formas estructuradas de conocimiento a partir de hechos significativos. El modelo estructurado varía de acuerdo con la profundidad de conocimiento a obtener. Es así como los métodos investigativos se clasifican de acuerdo con el objeto de estudio, al tiempo de este, al objetivo planteado, a los procedimientos implicados, etc.

En base a experticia del investigador se pueden adoptar diferentes tipos de investigación, aplicando instrumentos diseñados para responder tal propósito. Según las características individuales. La investigación es un proceso que incluye técnicas de observación, reglas para el razonamiento y predicción y procura obtener información que tenga un fundamento sólido ya sea teórico o experimental, para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento (Rojas, 2015).

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

En el proyecto de investigación con metodología cuantitativa, las técnicas más utilizadas son: el experimento, la encuesta o el sondeo y el análisis de contenidos, de acuerdo con (Arias F. G., 2012).

Muestro estratificado

Se determina los estratos que conforman la población blanca para seleccionar y extraer de ellos la muestra (se define como estrato a los subgrupos de unidades de análisis que difieren en las características que van a ser analizadas). La base de la estratificación se basa en variable como edad, sexo, nivel socioeconómico, etc. Entonces, se divide la población compuesta por “N” individuos, en “x” subpoblaciones o estratos, con base a variables importantes para la conducción del estudio, y de tamaños respectivos (Tamara, 2016).

Intencional

Permite seleccionar casos característicos de una población limitando la muestra sólo a estos casos. Se utiliza en escenarios en las que la población es muy variable y consiguientemente la muestra es muy pequeña. Por ejemplo, entre todos los sujetos con

CA, seleccionar a aquellos que más convengan al equipo investigador, para conducir la investigación (Manterola, 2015).

Por conveniencia

Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Manterola, 2015).

Se determinó la elaboración de encuestas debido a que la población para la investigación es 32 empresas del sector metalmeccánico

Encuesta

Es un conjunto de preguntas principalmente diseñadas y pensadas para ser destinadas a una muestra de población, que se considera por determinadas circunstancias funcionales al trabajo, representativa de esa población, con la finalidad de conocer la opinión de la gente acerca de determinadas cuestiones. La encuesta es una herramienta de la investigación de mercados que consiste en conseguir información de las personas encuestadas a través de la utilización de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtener información específica (Vásquez, 2010).

Cuestionario

Para la presente investigación se hará uso de la encuesta para el respectivo levantamiento de la información, el cuestionario es previamente revisado y analizado acerca de los datos que se pueden recopilar en base a estas preguntas, mediante el cual se realiza la recolección de la información directamente de la fuente.

La encuesta consta de diez preguntas las cuales son de tipo dicotómica es decir preguntas de si o no, la información que se pretende levantar con la presente encuesta tiene como objetivo analizar cuáles son los factores del liderazgo y la influencia en la gestión empresarial en el sector metalmeccánico de la Provincia de Tungurahua.

El cuestionario es una serie de preguntas ordenadas, que tiene por objeto buscar y obtener información de parte de quien las responde, para utilizar a quien pregunta o a ambas partes

Es un documento desarrollado por un conjunto de preguntas que deben ser redactadas de carácter coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una establecida

planificación, con el objetivo de que sus respuestas nos logren ofrecer toda la información (Foddy, 2016).

Población

Se entiende por población al conjunto finito o infinito de elementos con características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, esta queda limitada por el problema y los objetivos de estudio, además, debe tener en cuenta algunas características esenciales al seleccionar la población bajo estudio como la homogeneidad, tiempo, espacio y cantidad (Arias, 2016).

Población es el número de habitantes que componen un estado ya sea el mundo en su totalidad, o cada uno de ellos, países, provincias o municipios que lo conforman; y logra referirse asimismo a aquel acto poblacional que simboliza dotar de personas a un lugar (Benjamín , 2015).

Muestra

La muestra es una pequeña parte de algo, específica de un todo, que es utilizada para llevarla a conocimiento público o para estudiar. La muestra representa una porción del total de un fenómeno, producto o actividad que se considera representativa llamada también una muestra representativa (Pedro & Javier, 2014).

4.5. FUENTES PRIMARIAS

En esta parte hace referencia a los datos o evidencias originales adquiridas directamente por el investigador, es decir información publicada por primera vez sin haber pasado por un proceso de análisis previo.

Tabla 1. Fuente Primaria

FUENTE	INSTRUMENTO
Sector metalmecánico	Encuestas

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio.

4.6. FUENTES SECUNDARIAS

Contiene información primaria sintetizada y reorganizada

Tabla 2. Fuentes Secundarios

FUENTES
Consejo Provincial de Tungurahua
Cámara de la Industria de Tungurahua
INEC

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, Inec, C.I.T

4.7. CÁLCULO DE LA MUESTRA

Para la investigación se consideran las empresas metalmecánicas de la provincia de Tungurahua son **33** según datos del **INEC**.

La muestra es el subconjunto de la población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible, se debe seleccionar algún método sobre el cual se realizan las observaciones y se recogen los datos, los elementos de la muestra deben ser suficientemente representativos de la población que permitan hacer generalizaciones (Castro, 2015). Para ello se utiliza el cálculo basado en la fórmula:

Para la investigación presente se realiza a todas las empresas las encuestas con un cuestionario, tomando en cuenta que solo son 33 instituciones.

Como manifestamos anteriormente la muestra de las empresas del Sector metalmecánicos nos da como resultado 33 empresas de la cuales aplicaremos las encuestas.

Sector metalmeccánico en Ecuador



Figura 2. Sector metalmeccánico en Ecuador
Fuente: Pro Ecuador, Ekosnegocios (2015)

Sector carrocerero ecuatoriano



Figura 3. Sector carrocerero ecuatoriano

Fuente: Ministerio de Industria y Productividad (2015)

En Ecuador, la provincia de Tungurahua concentra el 65% del mercado en la industria carrocerera, es conocida por su especialización en la manufactura, además la región sierra centro del país se caracteriza por ser la zona donde está acentuada la industria metalmeccánica, sobre todo relacionado con vehículos.

5. RESULTADOS

5.1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La validez de la encuesta pretende conocer si el instrumento es válido para el propósito para el cual ha sido desarrollado, la validez en si permitirá realizar las inferencias e interpretaciones correctas de los resultados y determinar la relación entre las variables a medirse. Para ello, se utiliza Alfa de Cronbach cuyo resultado de 0.964 indica que el instrumento posee consistencia interna y por lo tanto es válido para para la recolección de información

Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	33	100,0
Excluidos	0	,0
Total	33	100,0

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	13

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Proceso de recolección

Se aplicaron 33 encuestas en empresas metalmecánicas de la provincia de Tungurahua, una vez localizadas las organizaciones se procedió con la visita a sus instalaciones y ejecución de la encuesta de forma personal. Este proceso se dio una vez elaborado y validado el instrumento

5.2. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

5.2.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Pregunta 1

Tabla 5. ¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa?

Opciones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Autoritario	20	60,6	60,6	60,6
	Carismático	3	9,1	9,1	69,7
	Democrática	9	27,3	27,3	97,0
	Paternalista	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

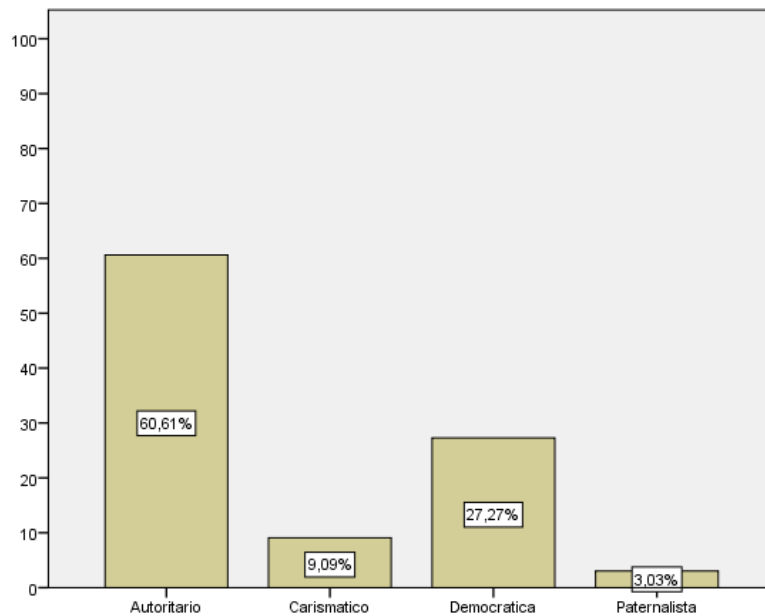


Figura 4. Tipo de Liderazgo

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Interpretación

Podemos manifestar que la mayoría de las empresas en el sector metalmecánico aplican el liderazgo autoritario en el cual, solo la decisión del jefe es la que cuenta, y no acepta sugerencias del grupo de trabajo y los colaboradores pueden sentirse desmotivados, ocasionando un mal ambiente laboral y mala gestión empresarial.

Pregunta 2

Tabla 6. ¿Está conforme con el liderazgo que existe en la empresa?

Opciones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	25	75,8	75,8	75,8
	De acuerdo	7	21,2	21,2	97,0
	En desacuerdo	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

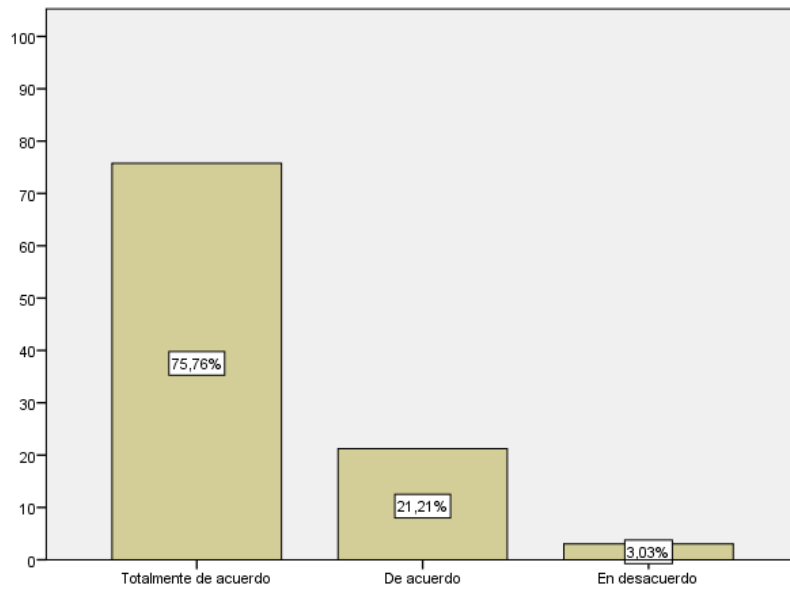


Figura 5. Conformidad

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Interpretación

En este punto encontramos que de las encuestadas se encuentran totalmente de acuerdo con el tipo de liderazgo que se aplica en la empresa sobre los colaboradores. Con esto podemos observar que el tipo de liderazgo que se aplica en las empresas tiene un impacto positivo en los colaboradores debido a que si aceptan ese liderazgo por parte de las autoridades.

Pregunta 3

Tabla 7. ¿El liderazgo en la empresa se aplica?

Opciones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	22	66,7	66,7	66,7
	Casi siempre	5	15,2	15,2	81,8
	Alguna vez	3	9,1	9,1	90,9
	Rara vez	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

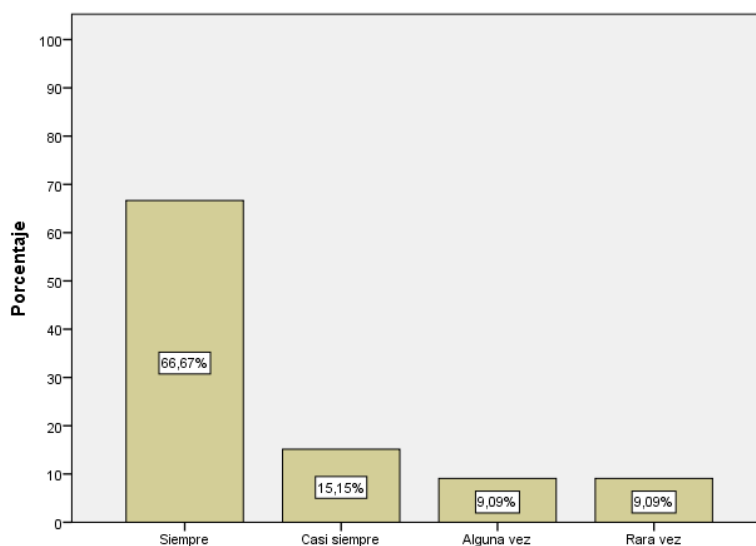


Figura 6. Aplicación

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Interpretación

En esta pregunta podemos afirmar que en las empresas metalmeccánicas de Tungurahua siempre se aplica el liderazgo para su buen y correcto desempeño en las actividades de todas las áreas, esto es positivo para las empresas ya que en la mayoría de ellas si siempre se aplica el liderazgo la empresa tiene un rumbo, camino o destino en cual seguir cumpliendo sus metas.

Pregunta 4

Tabla 8. ¿Considera que el liderazgo es primordial para las organizaciones?

Opciones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	20	60,6	60,6	60,6
	De acuerdo	9	27,3	27,3	87,9
	En desacuerdo	2	6,1	6,1	93,9
	Totalmente en desacuerdo	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

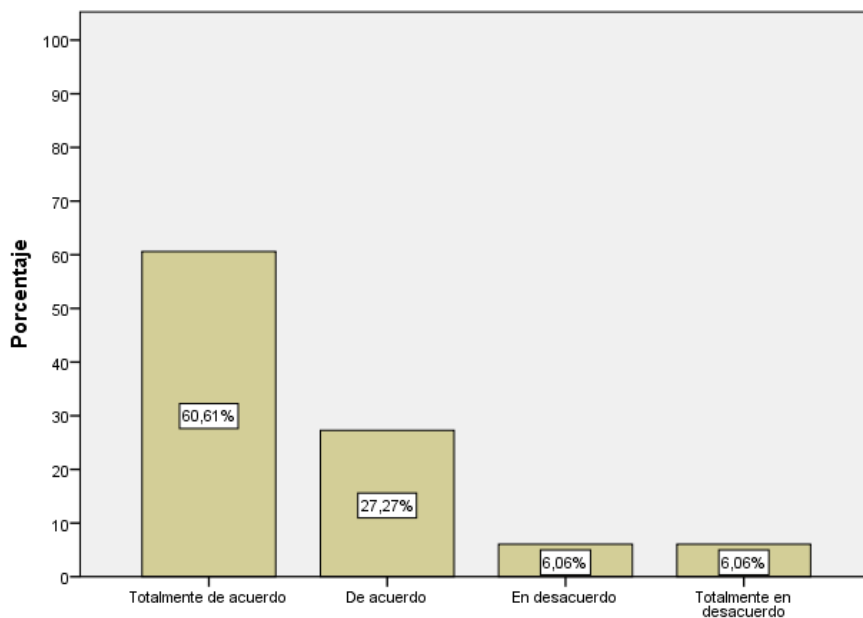


Figura 7. Importancia

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Interpretación

Con esta pregunta se puede decir que el liderazgo es primordial dentro de toda empresa. Esto indica que es muy importante el liderazgo dentro de las empresas metalmecánicas ya que la mayoría responde que están totalmente de acuerdo.

Pregunta 5

Tabla 9. ¿Para ser un buen líder dentro de la empresa debe tener?

Opciones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buenas relaciones laborales	10	30,3	30,3	30,3
	Comunicación interna	10	30,3	30,3	60,6
	Trabajo en equipo	10	30,3	30,3	90,9
	Confianza entre empleador y empleado	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

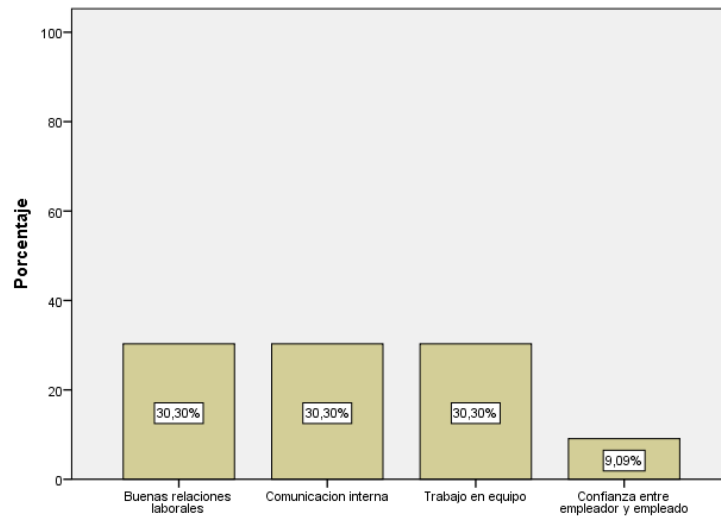


Figura 8. Líder

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Interpretación

Con esta pregunta definimos que características debe poseer una persona para ser líder. Podemos entender que todas las opciones de esta pregunta es importante y necesarias que un líder debe poseer para desarrollar un trabajo eficaz y eficiente.

Pregunta 6

Tabla 10. ¿La comunicación organizacional dentro de la empresa es?

Opciones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy buena	25	75,8	75,8	75,8
	Buena	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

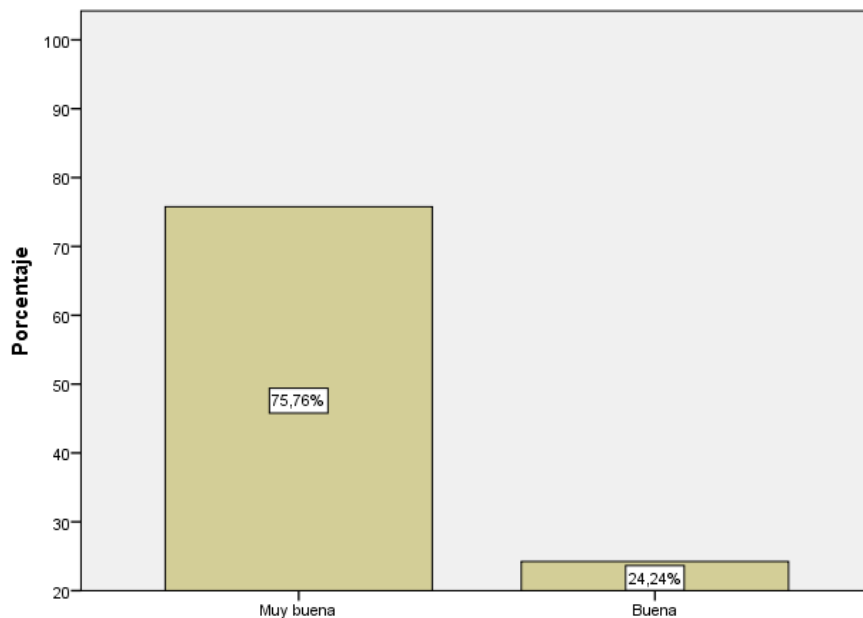


Figura 9. Comunicación

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Interpretación

Una buena comunicación interna de forma ascendente y descendente hace que las actividades se desarrollen de manera correcta y rápida esto ayuda a tener un buen ambiente laboral dentro de las empresas.

Pregunta 7

Tabla 11. ¿Considera usted que para una correcta gestión empresarial debe existir procesos de planificación, organización, dirección y control?

Opciones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	25	75,8	75,8	75,8
	Casi siempre	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

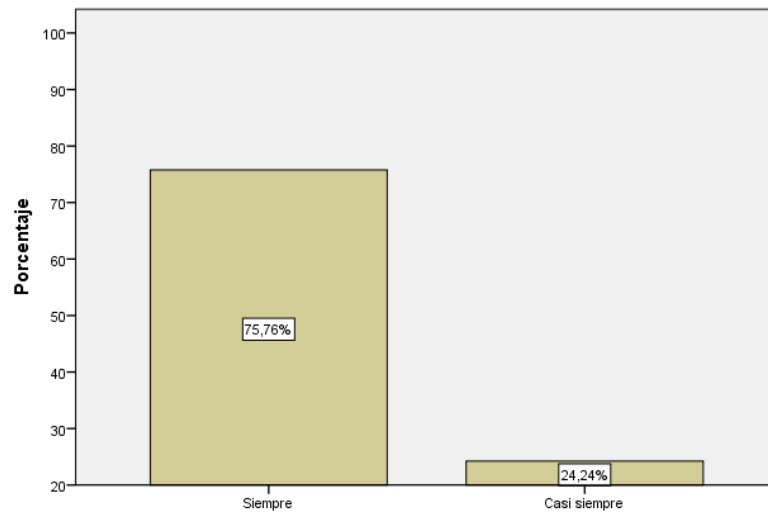


Figura 10. Gestión Empresarial

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Interpretación

En esta pregunta determinados que si existe un proceso a seguir en las actividades que se desempeñan las autoridades. Para un trabajo eficiente debe existir una planificación, organización, dirección y control para llevar a cabo de la mejor manera y obtener los resultados esperados.

Pregunta 8

Tabla 12. ¿Cómo califica la gestión empresarial en la empresa?

Opciones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bueno	15	45,5	45,5	45,5
	Bueno	15	45,5	45,5	90,9
	Regular	2	6,1	6,1	97,0
	Mao	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

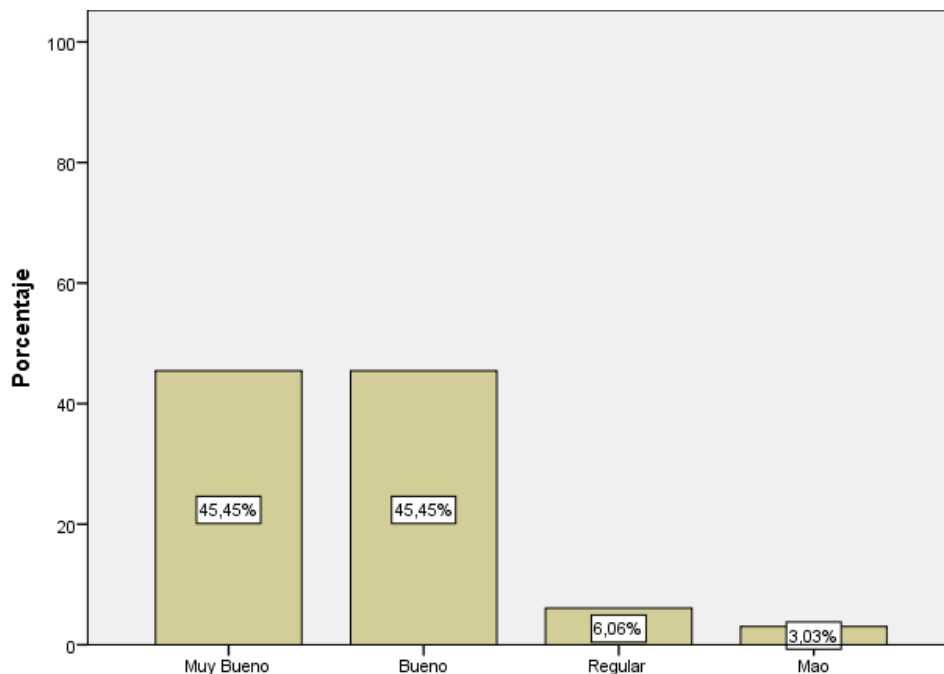


Figura 11. Calificación

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Interpretación

Entendemos que en las empresas metalmecánicas de la provincia de Tungurahua la gestión empresarial es muy bueno, pero todas las personas no se encuentran capacitados para ser líderes llevando a esto tener una mala gestión empresarial y ocasionando problemas en la empresa con el personal.

Pregunta 9

Tabla 13. ¿Cree usted que la gestión empresarial y el liderazgo se debe mejorar en la empresa para tener mejores resultados en todas las áreas?

Opciones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	21	63,6	63,6	63,6
	De acuerdo	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

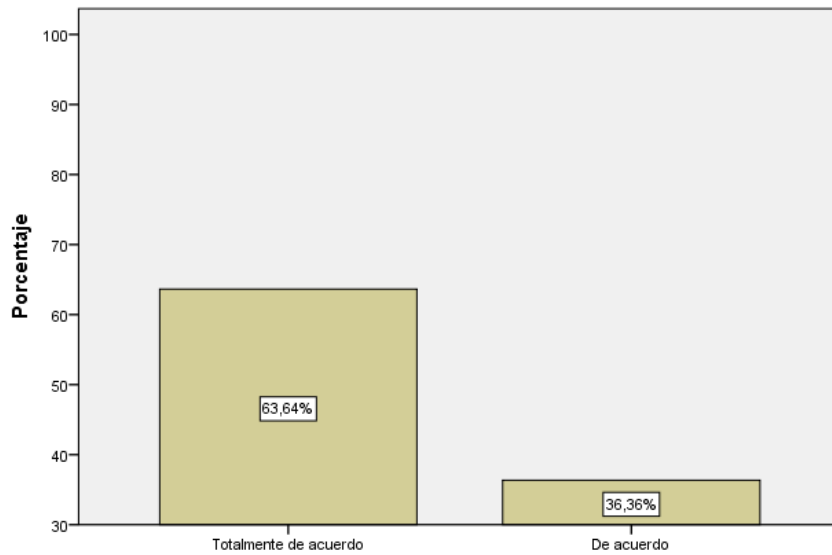


Figura 12. Mejoramiento

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Interpretación

En esta pregunta todos están totalmente de acuerdo en que se mejore la gestión empresarial y el liderazgo en las empresas. Podemos manifestar que la mayoría de los colaboradores dicen que se debe mejorar la gestión empresarial y el liderazgo en las empresas metalmecánicas de Tungurahua.

Pregunta 10

Tabla 14. ¿Usted qué tipo de liderazgo considera idóneo para una gestión empresarial buena dentro de la empresa?

Opciones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Autoritario	12	36,4	36,4	36,4
	Carismático	3	9,1	9,1	45,5
	Democrático	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

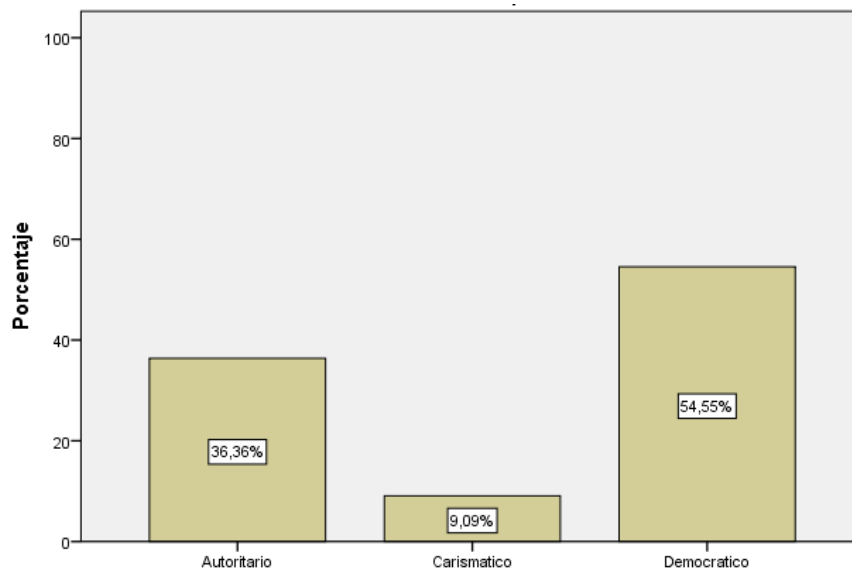


Figura 13. Liderazgo idóneo

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Interpretación

Esta pregunta es importante ya que ayuda a determinar qué tipo de liderazgo se considera necesario para una buena gestión empresarial y buen liderazgo. Se pueden concluir que la mayoría de las empresas deben aplicar el liderazgo democrático para una buena gestión empresarial a la vez ayudaría a tener mejores resultados por parte de la persona colaboradora.

Pregunta 11

Tabla 15. ¿Considera usted que si no se aplica ningún tipo de liderazgo en las empresas la gestión empresarial será buena?

Opciones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	28	84,8	84,8	84,8
	En desacuerdo	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

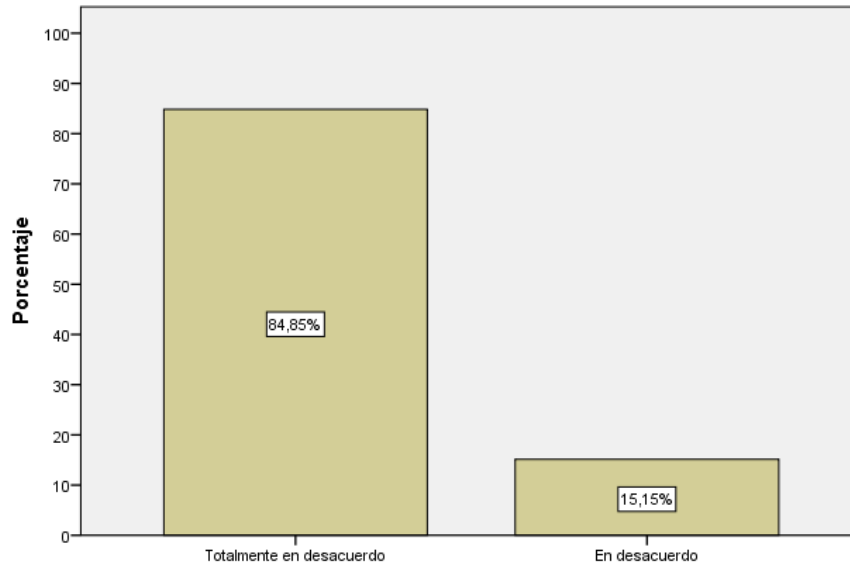


Figura 14. No aplicación

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Interpretación

En esta pregunta la mayoría se encuentran totalmente en desacuerdo que si no se aplica ningún tipo de liderazgo y gestión empresarial dentro de las empresas, no existe un orden no se llega a ningún lado es decir no existe un mando.

Pregunta 12

Tabla 16. ¿Usted considera importante que la empresa cuente con un buzón o una página web donde los empleados puedan dejar sus quejas y recomendaciones para mejorar la gestión empresarial?

Opciones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	21	63,6	63,6	63,6
	Importante	10	30,3	30,3	93,9
	Poco importante	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

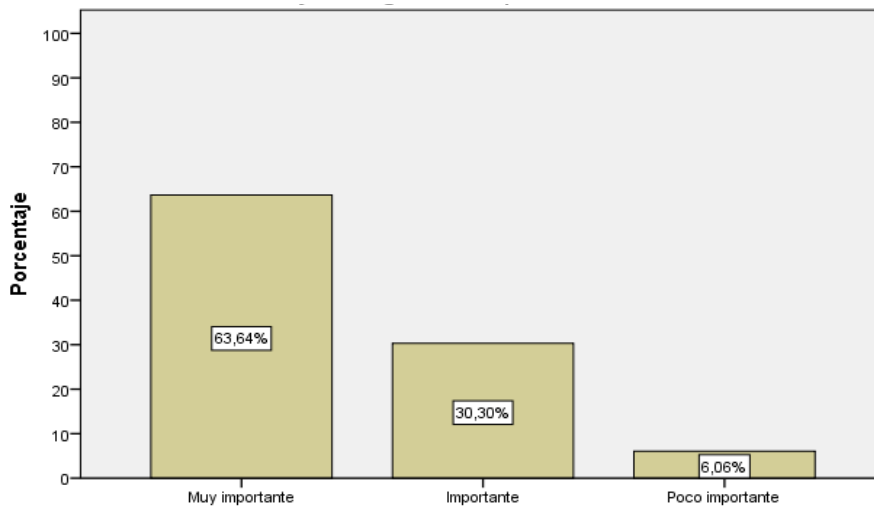


Figura 15. Página WEB

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Interpretación

Sobre la pregunta gestión empresarial para mejorar con las recomendaciones de los colaboradores mediante un buzón o página web, se puede afirmar que esta herramienta o método es una buena opción ya que los empleados pueden depositar sus quejas o recomendaciones y así mejorar y tener una buena gestión empresarial hace que las actividades desarrolladas por los colaboradores sean extraordinarias.

Pregunta 13

Tabla 17. ¿Considera importante que en las empresas metalmecánicas de Tungurahua implementen una gestión de liderazgo y comunicación organizacional?

Opciones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	14	42,4	42,4	42,4
	De acuerdo	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

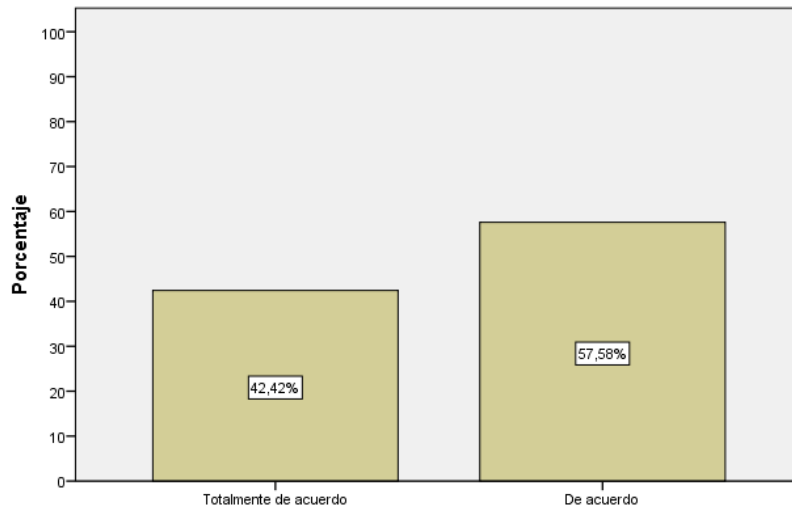


Figura 16. Implementación de Gestión Empresarial

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Interpretación

De las encuestas realizadas en las empresas metalmecánicas en Tungurahua la mayoría está de acuerdo y totalmente de acuerdo que se implemente una gestión de liderazgo y comunicación organizacional, considerando que esto ayudara a mejorar la gestión empresarial en las entidades.

Pregunta 14

Tabla 18. Encuesta a los colaboradores de la empresa

Ítems	A: nunca	B: casi nunca	C: a veces	D: casi siempre	E: siempre	TOTAL
El líder sugiere nuevas ideas.	-	-	-	-	33	33
La comunicación es ascendente y descendente	-	2	5	15	11	33
El líder organizar un grupo para trabajar conjuntamente.	-	-	-	8	25	33
La comunicación es clara y precisa	-	-	-	-	33	33
Existe comunicación entre compañeros de trabajo	-	-	-	-	33	33
Sus compañeros/as le eligen como árbitro o juez para dirimir sus problemas.	-	-	10	17	6	33
Sus compañeros/as le eligen como jefe en las actividades de grupo.	-	-	12	14	7	33
Tiene reconocimiento por parte de la empresa por su trabajo.	-	-	-	-	33	33
Sus compañeros/as le consideran en muchos aspectos como un modelo a imitar.	-	-	15	16	2	33
El líder toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	-	-	-	-	33	33

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

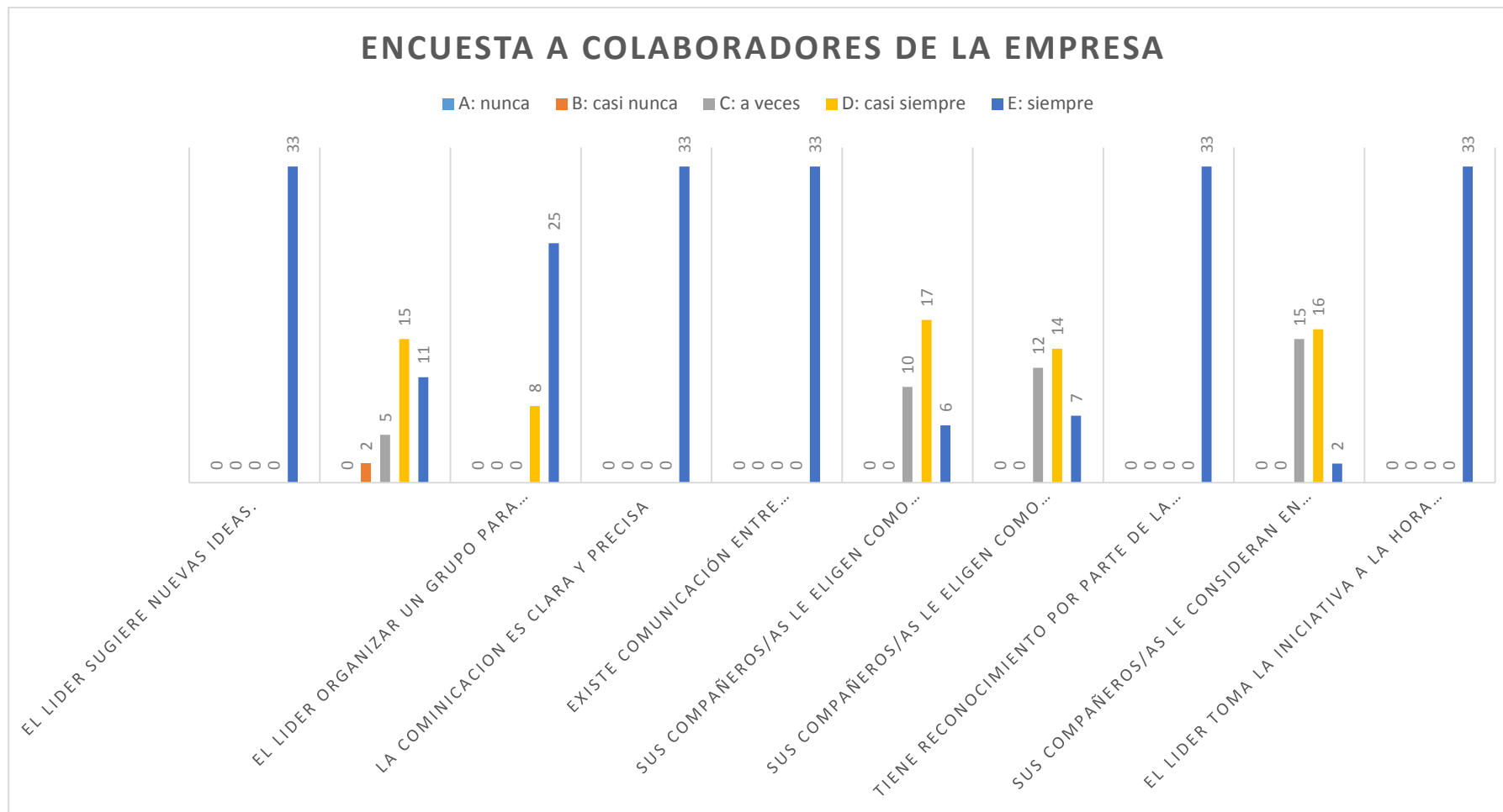


Figura 17 Habilidades y destrezas de un líder.
Elaborado por: (Flores, K. 2018)
Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

INTERPRETACIÓN

Se puede manifestar que en algunas empresas metalmecánicas el personal administrativo no indica liderazgo, pero tampoco a una persona pasiva o insegura significa iniciativa propia, pero no de arrastrar o influir a los demás de modo suficiente.

En la mayoría de las empresas que se ha realizado las encuestas se conoce que la comunicación es poco efectiva y eso conlleva a tener problemas haciendo que exista un mal ambiente laboral y permitiendo aplicar el liderazgo autoritario: tiene dotes de mando, está seguro de sus propias conclusiones, tiene capacidad de iniciativa e influencia en el resto de sus compañeros/as.

5.3. CORRELACIONES

Para esta investigación se aplicará la correlación de Spearman ya que es una mediada de correlación que es asociación o interdependencia entre dos variables aleatorias continuas. Para conocer si los variables liderazgo y gestión empresarial tienen relación se correlaciona a través del programa SPSS, para conocer los resultados.

Tabla 19. ¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa? *¿Cómo califica la gestión empresarial en la empresa? tabulación cruzada

			¿Cómo califica la gestión empresarial en la empresa?				Total
			Muy Bueno	Bueno	Regular	Mao	
¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa?	Autoritario	Recuento	15	5	0	0	20
		% del total	45,5%	15,2%	0,0%	0,0%	60,6%
	Carismático	Recuento	0	3	0	0	3
		% del total	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	9,1%
	Democrático	Recuento	0	7	2	0	9
		% del total	0,0%	21,2%	6,1%	0,0%	27,3%
	Paternalista	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%	3,0%
Total		Recuento	15	15	2	1	33
		% del total	45,5%	45,5%	6,1%	3,0%	100,0%

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Este cuadro nos muestra en nivel de relación que existe entre las variables estudiadas, es decir que cuando el liderazgo es autoritario la gestión administrativa es muy buena en un 45,5% y bueno en un 15,2%, si el liderazgo es carismático la gestión administrativa es buena en un 9,1%, cuando el liderazgo es democrático la gestión es buena es un 21,2% y regular en un 6,1%, y cuando el líder es paternalista la gestión empresarial es malo en un 3%.

Tabla 20. Tipo de liderazgo y gestión empresarial

			¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa?	¿Cómo califica la gestión empresarial en la empresa?
Rho de Spearman	¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .33	,771** .33
	¿Cómo califica la gestión empresarial en la empresa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,771** .33	1,000 .33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

En este caso el coeficiente de correlación de Spearman arroja como resultados $r_s = 0,771$ y $(p=0,000)$. Es decir que existe una relación entre las variables seleccionadas. Por lo cual podemos decir que un adecuado liderazgo en las empresas genera una buena gestión empresarial generando mejores resultados y compromiso por parte de los empleados.

En una empresa que existe un buen liderazgo en donde la opinión de todos es tomada en cuenta y se toma decisiones en bienestar de todos se crea una buena gestión empresarial en donde el clima laboral es estable y todos los colaboradores se encuentran cómodos en los puestos que se encuentran y desarrollan sus actividades de manera extraordinaria, de esta manera cumpliendo los objetivos y metas planteadas por la empresa.

Tabla 21. ¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa? *¿La comunicación organizacional dentro de la empresa es? tabulación cruzada

			¿La comunicación organizacional dentro de la empresa es?		Total
			Muy buena	Buena	
¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa?	Autoritario	Recuento	20	0	20
		% del total	60,6%	0,0%	60,6%
	Carismático	Recuento	3	0	3
		% del total	9,1%	0,0%	9,1%
	Democrático	Recuento	2	7	9
		% del total	6,1%	21,2%	27,3%
	Paternalista	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	3,0%	3,0%
Total	Recuento	25	8	33	
	% del total	75,8%	24,2%	100,0%	

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Se pueden observar que cuando el liderazgo es autoritario en las empresas la comunicación es muy buena en un 60,6%, cuando es carismático es muy buena en un 9,1%, cuando es democrático es muy buena en un 6,1 y buena en un 21,2%, y cuando el liderazgo es paternalista es buena la comunicación en un 3%. Lo que afirma que mientras el líder es autoritario la comunicación es buena.

Tabla 22. Liderazgo y comunicación

			¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa?	¿La comunicación organizacional dentro de la empresa es?
Rho de Spearman	¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 33	,794** ,000 33
	¿La comunicación organizacional dentro de la empresa es?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,794** ,000 33	1,000 . 33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

En esta relación el coeficiente de correlación de Spearman arroja como resultados $r_s = 0,794$ y $(p=0,000)$. Es decir que existe una relación entre las variables estudiadas que son el tipo de liderazgo aplicado y la comunicación empresarial. Por lo cual podemos decir que la comunicación es muy buena y buena cuando se aplica un estilo de liderazgo democrático o en ocasiones autoritario.

La comunicación dentro de toda institución es importante mantener de la mejor manera, debido que ayuda a realizar actividades de manera efectiva y eficiente, la comunicación debe ser de manera descendiente y ascendiente es decir desde el cargo las bajo hasta el más alto y del más alto hasta el más bajo.

Tabla 23. ¿La comunicación organizacional dentro de la empresa es? *¿Cómo califica la gestión empresarial en la empresa? tabulación cruzada

			¿Cómo califica la gestión empresarial en la empresa?				Total
			Muy Bueno	Bueno	Regular	Mao	
¿La comunicación organizacional dentro de la empresa es?	Muy buena	Recuento % del total	15 45,5%	10 30,3%	0 0,0%	0 0,0%	25 75,8%
	Buena	Recuento % del total	0 0,0%	5 15,2%	2 6,1%	1 3,0%	8 24,2%
Total		Recuento % del total	15 45,5%	15 45,5%	2 6,1%	1 3,0%	33 100,0%

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

Cuando la comunicación organizacional es muy buena la gestión empresarial es muy buena es un 45,5%, bueno en un 30,3% y cuando la comunicación es solo buena la gestión empresarial es bueno solo en un 15,2%.

Con lo que se puede manifestar que, si existe un buen liderazgo, existirá una buena comunicación y por ende una gestión empresarial buena.

Tabla 24. Gestión empresarial y comunicación

			¿La comunicación organizacional dentro de la empresa es?	¿Cómo califica la gestión empresarial en la empresa?
Rho de Spearman	¿La comunicación organizacional dentro de la empresa es?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 33	,728** ,000 33
	¿Cómo califica la gestión empresarial en la empresa?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,728** ,000 33	1,000 . 33

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

En esta correlación el coeficiente de correlación de Spearman arroja como resultados $r_s = 0,728$ y $(p=0,000)$. Es decir que existe una relación entre las variables seleccionadas las cuales son la gestión empresarial y la comunicación. Por lo cual podemos decir que la comunicación se basa en una buena gestión empresarial, ya que si no existe gestión empresarial adecuada no existe una comunicación eficiente y se crea problemas en las diferentes áreas de trabajo creando mal estar para todos.

En la mayoría de las empresas metalmecánicas de la provincia de Tungurahua la gestión empresarial es buena, pero esto no es suficiente para mantener una comunicación eficiente entre el personal que colabora en las empresas, esto ocasionando en ocasiones pérdidas de tiempo en los diferentes procesos en todos los puestos de trabajo.

Tabla 25. Correlaciones con todas las preguntas

			¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa?	¿Está conforme con el liderazgo que existe en la empresa?	¿El liderazgo en la empresa se aplica?	¿Considera que el liderazgo es primordial para las organizaciones?	¿Para ser un buen líder dentro de la empresa debe tener?	¿La comunicación organizacional dentro de la empresa es?	¿Considera usted que para una correcta gestión empresarial debe existir procesos de planificación, organización, dirección y control?	¿Cómo califica la gestión empresarial en la empresa?	¿Cree usted que la gestión empresarial y el liderazgo se debe mejorar en la empresa para tener mejores resultados en todas las áreas?	¿Usted qué tipo de liderazgo considera idóneo para una gestión empresarial buena dentro de la empresa?	¿Considera usted que si no se aplica ningún tipo de liderazgo en las empresas la gestión empresarial será buena?	¿Usted considera importante que la empresa cuente con un buzón o una página web donde los empleados puedan dejar sus quejas y recomendaciones para mejorar la gestión empresarial?	¿Considera importante que en las empresas metalmeccánicas de Tungurahua implementen una gestión de liderazgo y comunicación organizacional?	suma
Rho de Spearman	¿Qué tipo de liderazgo se aplica en la empresa?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .000 33	,799** .000 33	,927** .000 33	,975** .000 33	,882** .000 33	,794** .000 33	,794** .000 33	,771** .000 33	,950** .000 33	,695** .000 33	,612** .000 33	,954** .000 33	,673** .000 33	,884** .000 33
	¿Está conforme con el liderazgo que existe en la empresa?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,799** .000 33	1,000 .000 33	,864** .000 33	,774** .000 33	,683** .000 33	,996** .000 33	,996** .000 33	,628** .000 33	,745** .000 33	,499** .003 33	,762** .000 33	,779** .000 33	,484** .004 33	,758** .000 33
	¿El liderazgo en la empresa se aplica?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,927** .000 33	,864** .000 33	1,000 .000 33	,904** .000 33	,811** .000 33	,861** .000 33	,861** .000 33	,728** .000 33	,914** .000 33	,612** .000 33	,732** .000 33	,931** .000 33	,593** .000 33	,850** .000 33
	¿Considera que el liderazgo es primordial para las organizaciones?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,975** .000 33	,774** .000 33	,904** .000 33	1,000 .000 33	,898** .000 33	,768** .000 33	,768** .000 33	,794** .000 33	,927** .000 33	,695** .000 33	,673** .000 33	,943** .000 33	,673** .000 33	,884** .000 33
	¿Para ser un buen líder dentro de la empresa debe tener?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,882** .000	,683** .000	,811** .000	,898** .000	1,000 .000	,679** .000	,679** .000	,868** .000	,840** .000	,853** .000	,575** .000	,852** .000	,814** .000	,973** .000

	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
¿La comunicación organizacional dentro de la empresa es?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,794**	,996**	,861**	,768**	,679**	1,000	1,000**	,618**	,748**	,501**	,747**	,773**	,486**	,755**
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
¿Considera usted que para una correcta gestión empresarial debe existir procesos de planificación, organización, dirección y control?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,794**	,996**	,861**	,768**	,679**	1,000**	1,000	,618**	,748**	,501**	,747**	,773**	,486**	,755**
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
¿Cómo califica la gestión empresarial en la empresa?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,771**	,628**	,728**	,794**	,868**	,618**	,618**	1,000	,727**	,929**	,561**	,753**	,900**	,916**
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
¿Cree usted que la gestión empresarial y el liderazgo se debe mejorar en la empresa para tener mejores resultados en todas las áreas?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,950**	,745**	,914**	,927**	,840**	,748**	,748**	,727**	1,000	,670**	,559**	,986**	,649**	,847**
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
¿Usted qué tipo de liderazgo considera idóneo para una gestión empresarial buena dentro de la empresa?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,695**	,499**	,612**	,695**	,853**	,501**	,501**	,929**	,670**	1,000	,375*	,661**	,957**	,903**
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
¿Considera usted que si no se aplica ningún tipo de liderazgo en las empresas la gestión empresarial será buena?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,612**	,762**	,732**	,673**	,575**	,747**	,747**	,561**	,559**	,375*	1,000	,625**	,363*	,631**
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
¿Usted considera importante que la empresa	Coefficiente de correlación	,954**	,779**	,931**	,943**	,852**	,773**	,773**	,753**	,986**	,661**	,625**	1,000	,640**	,859**

¿Tiene un buzón o una página web donde los empleados puedan dejar sus quejas y recomendaciones para mejorar la gestión empresarial?	Sig. (bilateral) N	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
¿Considera importante que en las empresas metalmeccánicas de Tungurahua implementen una gestión de liderazgo y comunicación organizacional?	Coefficiente de correlación	,673**	,484**	,593**	,673**	,814**	,486**	,486**	,900**	,649**	,957**	,363*	,640**	1,000	,870**
	Sig. (bilateral)	,000	,004	,000	,000	,000	,004	,004	,000	,000	,000	,038	,000	.	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
suma	Coefficiente de correlación	,884**	,758**	,850**	,884**	,973**	,755**	,755**	,916**	,847**	,903**	,631**	,859**	,870**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

Elaborado por: (Flores, K. 2018)

Fuente: estudio propio, empresas encuestadas

En esta correlación el coeficiente de correlación de Spearman arroja como resultado entre $r_s = 0,4$ y 1 , esto demuestra que todas las variables se encuentran altamente relacionadas y encontramos ($p=0,000$ y $p=0,004$). Es decir que existe una relación entre las variables seleccionadas. Por lo cual podemos decir que el liderazgo autoritario y democrático hace que exista un buen ambiente laboral con una comunicación buena en las empresas metalmeccánicas de la provincia de Tungurahua.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

- El liderazgo hoy en día es importante y necesaria en todas las empresas, cabe recalcar que existe diferentes tipos de estilos como son el autoritario, democrático, carismático y paternalista. En esa investigación la mayoría de las empresas metalmecánicas en la provincia de Tungurahua aplican el liderazgo autoritario, seguida del estilo democrático, teniendo como resultado una gestión empresarial no tan buena ya que cuando se aplica en estilo autoritario solo las decisiones del jefe son consideradas, esto afecta de manera tanto positiva como negativa para las empresa, debido que cuando son autoritarios existen un mando y orden, pero de la misma manera el personal no se sienten ajusto o cómodos es decir no desarrolla sus actividades de manera eficiente.
- Según los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas en las empresas metalmecánicas y las investigaciones en libros y artículos, se puede manifestar que para tener un ambiente y clima laboral satisfactorio para todos es importante tener una gestión empresarial que mantenga una comunicación amigable de manera ascendiente como descendiente y el liderazgo, esta variable es el eje principal de la investigación, pues permite conocer los diferentes estilos de liderazgo que se aplican en las empresas. Conociendo así que las empresas en su mayoría aplican el liderazgo autoritario donde las opiniones de los colaboradores no son tomadas en cuenta ya que le decisión del jefe siempre prevalece, esto ocasiona mal estar en las personas que laboran en estas empresas llegando hasta el punto de poner renuncias voluntarias. Esto afecta de manera negativa para las empresas debido a que deben contratar otras personas y capacitarles para los puestos vacantes generando retrasos en los procesos de producción y pérdidas para las organizaciones.

- Se analizó los conceptos de varios autores que hablan sobre el liderazgo en las empresas y la gestión empresarial, para lo cual se puede manifestar que en las empresas se debe aplicar el liderazgo democrático y un poco de todos, porque son factores internos que intervienen de manera directa o indirecta en el personal, los mismos que son propios e inherentes a las personas y se pueden cambiar en las empresa mediante una gestión empresarial que incluyan motivaciones y la participación del personal, de esta manera todas se correlacionan entre sí y se alcanza mayor productividad, eficiencia y satisfacción individual y organizacional.
- Se idéntico características importantes que un líder debe poseer para tener un liderazgo adecuado y aplicar en las empresas y tener una buena gestión empresarial, mediante la pregunta 14 de la encuesta, en la cual como persona debe ser de palabra fácil, el que sugiere nuevas ideas, trabaja en equipo, es capaz de discutir por el cumplimiento de formas y reglas, participar como mediador estricto en los problemas y sus compañeros le miran con respeto y admiración.
- Además, se puede manifestar que los empleados de las empresas metalmecánicas se sienten inconformes con la gestión empresarial y liderazgo aplicado, tomando como base los resultados de las encuestas desarrolladas estas instituciones, donde se puede enfatizar que un gran porcentaje responde que no se siente a gusto con el liderazgo y muchas otras cosas que afecta en su desempeño laboral.
- Se relacionó las variables de liderazgo con la gestión empresarial y se concluye que la relación es muy alta teniendo que $r_s=0,771$, por lo que podemos manifestar que un adecuado liderazgo en las empresas genera una buena gestión empresarial generando mejores resultados y compromiso por parte de los empleados. En una empresa que existe un buen liderazgo en donde la opinión de todos es tomada en cuenta y se toma decisiones en bienestar de todos se crea una buena gestión empresarial en donde el clima laboral es estable y todos los colaboradores se encuentran cómodos en los puestos que se encuentran y desarrollan sus actividades de manera extraordinaria

6.2. RECOMENDACIONES

- Los empresarios deberán considerar innovar - cambiar en sus ideas como una habilidad propia e imprescindible en su talento humano, incluso a la hora de soliviar personal debido a que el nivel de creatividad que poseen sus colaboradores puedan ayudar a solucionar problemas presentados en la empresa efectiva, además de fortalecer el vínculo patrono - trabajador mediante la participación para que las ideas proporcionen sus colaboradores puedan incluirse en decisiones que beneficien a la comunidad empresarial en general.
- Se recomienda a los dueños de las empresas empresarios conocer a profundidad los factores personales que puedan afectar en el rendimiento del empleado en la empresa, puesto que no todos los colaboradores son iguales y merecen el mismo trato, existen caso en los cuales se necesita mayor atención por las autoridades y mucha comprensión; es por tal razón que el patrono debe conocer características propias de cada empleado y factores externos que la empresa puede maniobrar para que los colaboradores pueden desempeñar sus actividades diarias de manera efectiva.
- Contar en la empresa con una persona especializada en gestión empresarial y liderazgo, que guie a las metalmecánicas a tener un buen ambiente laboral donde las colaboradores desarrollen de manera efectiva sus actividades en los diferentes puestos de trabajo, es por la razón en que las empresa del sector metalmecánico están priorizando factores que realmente son muy importantes para los trabajadores como son la salud y la seguridad laboral, además brindar capacitación y motivación para su personal, por tal razón se recomienda que los empresarios puedan solucionar problemas ergonómicos de postura, ambiente, radiación, iluminación y ruido para que los problemas y enfermedades ocasionados por la actividad laboral puedan reducirse; motivar a sus colaboradores de manera que puedan aumentar el sentido de pertenencia para con la empresa y lograr la satisfacción o complacencia con la

empresa de trabajo; sin dejar de lado a la capacitación que permite que los trabajadores realicen sus actividades optimizando tiempo y recursos, asimismo de la correcta utilización de maquinarias y renovación de conocimientos acorde a las exigencias del mercado actual.

- Para lograr ser empresas más competitivas se recomienda reflexionar en la correcta gestión empresarial y liderazgo, debido a que gracias a las personas las organizaciones funcionan, por lo que los empresarios deberán considerar la adopción del modelo de gestión empresarial y liderazgo, que permite identificar a los factores que realmente influyen y se correlacionan con otras variables, obteniendo talento humano capaces de coadyuvar a un adecuado nivel de desempeño empresarial y cumpliendo requerimientos que los clientes actuales y potenciales pueden demandar.
- Mantener una página web de la empresa donde los colaboradores puedan poner sus quejas y recomendaciones de manera anónima, para que la empresa fortalezca en el punto que más se encuentra fallando con el personal y llegar a un dialogo en consenso de todos y llegar a una solución donde todos ganen.

7. PROPUESTA

TEMA: Un nuevo estilo de liderazgo para una buena gestión empresarial en las empresas metalmecánicas de la provincia de Tungurahua.

DATOS INFORMATIVOS

Instituciones ejecutoras: Empresas metalmecánicas

Provincia: Tungurahua

Beneficiarios: Personal de las empresas metalmecánicas

Equipo técnico responsable: Gerentes de las empresas metalmecánicas de la provincia de Tungurahua.

8.1 Antecedentes a la propuesta

El liderazgo en una empresa no se ejerce por sí solo. Además de una persona con ciertas características y habilidades, hacen falta estrategias para darle forma y acondicionarlo a las necesidades de cada organización. Por lo general, las estrategias de liderazgo se moldean a lo largo de los años y se basan en la experiencia de quienes las llevan a cabo. No es lo mismo un líder con diez años de experiencia que otro con sólo unos meses. Incluso, es distinto ponerse al frente de una multinacional consolidada que de un negocio que da sus primeros pasos.

La formación también influye. Las escuelas de negocios del mundo entero hacen gran énfasis en la necesidad de desarrollar esta habilidad para garantizar una buena gestión y administración de las empresas. El sustento de esta necesidad es más que sólido: sin líderes no existirían las organizaciones.

Existen muchos líderes, pero no todos con el mismo grado de eficacia e influencia. La diferencia entre unos y otros está en las decisiones que tomen a la hora de desempeñar su papel y en cómo se relacionen con sus equipos de trabajo.

De la presente investigación se conoce que la mayor parte de las empresas metalmecánicas de la Provincia de Tungurahua aplican en liderazgo autoritario en muchas empresas

afectando de forma negativa debido a que la gestión empresarial y la comunicación no es buena llevando a tener problemas en realizar las actividades de las empresas.

El tipo de liderazgo a aplicar adecuado es el democrático donde todos los colaboradores pueden brindar sus opiniones y aportar para la mejoría de la empresa, este estilo de liderazgo hace que la comunicación sea de forma ascendente y descendente es decir que la información lo tienen todos departamentos, logrando así afectar de manera positiva ayudando a cumplir con las tareas de la empresa y llevando a obtener éxito a la misma.

8.2 Justificación

Hoy en día, en un mundo tan cambiante donde las organizaciones cada vez se vuelven más competitivas y más eficientes, la motivación se ha convertido en un aspecto imperativo para obtener éxito y poder mantenerse en el mercado.

Lo que hace novedoso esta propuesta, es que dentro de la organización, no existe un plan de incentivos estructurado que pueda satisfacer las necesidades personales como las organizacionales, generando que el colaborador obtenga mayor rendimiento y mayor productividad y que a su vez impacte positivamente en las actividades que desarrollen del SGC.

La utilidad de esta propuesta es que la empresa del sector metalmecánico, tendrá un plan de incentivos el cual aportara a; mejorar la calidad del servicio, incrementar la productividad, mejorar el ambiente laboral, disminuir el ausentismo y mejorar la comunicación, porque los colaboradores estarán abiertos a brindar la información oportunamente y de la mejor manera.

8.3 Objetivos

8.3.1 Objetivo general

Mejorar la motivación de los colaboradores del nivel operativo de la empresa del sector metalmecánico, frente a los incentivos que a su vez aporten al desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión de Calidad (SGC).

8.3.2 Objetivos específicos

- Diseñar un plan de reconocimientos para incrementar la motivación de los colaboradores del nivel operativo.
- Identificar los factores que influye en la motivación sobre las actividades del Sistema de Gestión de Calidad

8.4 Metodología

En cada una de las actividades se debe tener en cuenta lo siguiente:

Sensibilizar a los líderes sobre la importancia de emplear reconocimientos en sus colaboradores para el desarrollo óptimo de las actividades del SGC.

Socializar a los líderes y su equipo de trabajo sobre el plan de reconocimiento.

Realizar seguimiento para garantizar que se esté aplicando el plan y que éste impacte positivamente en los colaboradores de la empresa del sector metalmeccánico.

A continuación se describe en la siguiente tabla.

Propuesta de Liderazgo

Tema	Actividad	Descripción	Objetivo	Participantes	Cronograma	Responsables
Motivación	Implementar reconocimientos	<ul style="list-style-type: none"> ▫ Identificar que logros van a ser recompensados a los colaboradores, los cuales estén directamente relacionados con la planeación estratégica de la empresa (superar las metas de ventas, disminución de averías, por superar las expectativas al brindar un buen servicio al cliente, proponer ideas de mejoramiento continuo y las demás relacionadas con el SGC). ▫ Socialización de gerencia hacia los líderes del nivel operativo sobre el plan de reconocimientos a implementar. ▫ Retroalimentación de los líderes a la gerencia y al responsable del área de gestión humana, sobre los colaboradores a recompensar. 	Contribuir para mejorar la motivación de los colaboradores, mediante la aplicación de reconocimientos, que generen sentido de pertenencia y que no solo aporten al crecimiento del personal sino también a la organización	Líderes del área comercial y logística y sus colaboradores	Segundo semestre de 2018 (Es importante mencionar que estas actividades su frecuencia debe cambiarse ya que tienden a convertirse en reconocimientos esperados según Nelson (1996))	La Gerencia, los líderes del nivel operativo y responsable del área de Gestión Humana

Fuente: Elaboración Propia

8. BIBLIOGRAFÍA

- Alba, L., Gazitúa, J., & Cubillo, J. (2014). *Tres enfoques sobre el nuevo gestor de la información*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Aldoory, L. y. (2014). “*Leadership and gender in public relations: Perceived effectiveness of transformational and transactional leadership styles*”. *Journal of Public Relations Research*.
- Alfonso, I., Alvero, Y., & Tillán, S. (Agosto de 2015). Liderazgo: un concepto que perdura. *Scielo*, 7(2), 10. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351999000200008
- Araneda, C., Neumann, N., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Exploratory Analysis about the Perceived Leadership Styles of University Directors in Northern Chile. *Scielo*, 9(6), 10. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062016000600013&script=sci_arttext
- Azzerberoni, D., & Harf, R. (2015). *Conduciendo la escuela. Manual de gestión directiva y evaluación institucional*. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativa.
- Berger, B. K. (2015). “*Public Relations Practitioners and the Leadership Challenge*”. *The Sage Handbook of Public Relations*: Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Betancourt, R. (15 de 2 de 2016). Liderazgo Democrático. *Redalyc*, 1(1), 4-5. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28211600011>
- Bloch, S. &. (2015). *Complete Leadership: A practical guide for developing your leadership talents*. London: Pearson.
- Camarena, C., & Camarena, S. (2015). *La Academia como medio de análisis para la mejora académica de los programas educativos del ITSON*. México: ITSON.

- Capuano Da Cruz, A., & Bido, F. F. (2015). *Estilo de Liderança, Controle Gerencial e Inovação: Papel das Alavancas de Controle*. RAC: Revista de Administração Contemporânea.
- Contreras, B. J. (2015). *Effects of leadership styles and organizational climate on psychosocial risks as a criterion for social responsibility in Colombian health organizations*. México: Manuscrito presentado para su publicación.
- Contreras, F. &. (2014). *Liderazgo, poder y movilización organizacional*. Estudios Gerenciales.
- Cortés, A. (2014). Estilos de liderazgo y motivación laboral En el ambiente educativo. *Revista ciencias sociales Redalyc*, 4(106), 203-204. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/153/15310615.pdf>
- Cuadra, A., & Veloso, C. (2016). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Scielo, Revista Universum*, 2(22), 40-56. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762007000200004
- Díez De Castro, E., García Del Junco, J., & Martín Jiménez, F. y. (2015). *Administración y Dirección*. Madrid: McGraw-Hill.
- Dubois, M., & Jodi Hanlon, N. K. (2015). *Leadership styles of effective project managers: techniques and traits to lead high*. Journal of Economic Development, Management, IT, Finance and Marketing.
- Economía, R. (29 de Julio de 2015). El sector metalmecánico espera por más inversiones. *El Télegrafo*.
- Ejere, E. I. (2015). *Impact of transactional and transformational leadership styles on organisational performance: empirical evidence from Nigeria*. Journal of Commerce.
- Ekos, R. (2017). ZOOM al sector metalmecánico. *Ekos*.

- Ferrell O.C., H. G. (2016). *Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante*. Interamericana: Mc Graw-Hill.
- Figuroa , M. (Septiembre-Diciembre de 2015). Main leadership models: its importance in university field. *Scielo*, 12(3), 7-10. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202012000300010
- General, R. (2016). *Liderazgo*. España: Española.
- Goleman, D., Mckee, A., & Boyatzis, R. (2015). *Liderazgo Primario, Descubriendo el poder de la inteligencia emocional*. México: Norma.
- Gómez, H. (09 de Julio de 2016). *Como liderar*. Obtenido de Como liderar: <http://liderar.org/lider-paternal/>
- Hagai, J. (2015). *Liderazgo que perdura en un mundo que cambia*. Texas: Mundo Hispano.
- HamptonAdmón, D. R. (2015). *Contemporánea*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, H. (15 de Mayo de 2016). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Dialnet*. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LaGestionEmpresarialUnEnfoqueDelSigloXXDesdeLasTeo-3875234.pdf>
- Hernández, M. (2015). *Administración de empresas*. Madrid: Pirámide.
- Ileana, A. (2015). Liderazgo. *Scielo*, 7(2), 1-4. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351999000200008
- Industrial, R. E. (8 de Junio de 2017). La metalmecánica se fortalece en la construcción ecuatoriana. *El Univierso*.
- INEC. (2015). *Directorio de Empresas y Establecimientos*. Ecuador.
- Leithwood , K. (2014). *El liderazgo con éxito. El liderazgo educacional transformador en un mundo de políticas transaccionales*. España: ICE Deusto.
- Maldonado, F. &. (2014). *ZOOM al sector metalmecánico*. Business Culture.

- Management, E. E. (2016). *Qué es Gestión Empresarial y cuáles son sus funciones*. Obtenido de <http://www.escuelamanagement.eu/direccion-general-2/que-es-gestion-empresarial-y-cuales-son-sus-funciones>
- MCE. (2016). *Metalmecánica*. Quito.
- McGregor, J. (24 de Julio de 2016). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/concepto-caracteristicas-estilos-liderazgo/>
- Meng, J. B. (2014). "A test of excellent leadership in public relations: Key qualities, valuable sources, and distinctive leadership perceptions". *Journal of Public Relations Research*.
- MIPRO. (24 de Agosto de 2016). Pichincha concentra 60% del sector metalmecánico. *El Telégrafo*, págs. 4-6.
- Noel, T., & Devanna, M. (2016). *El líder transformacional*. New York: John Wiley.
- Paspuel, W. (7 de Agosto de 2017). Las exportaciones metalmecánicas aumentan. *El Comercio*.
- Paula, G. M. (2016). *Cadena metalmecánica en América Latina: Dinámica de las Inversiones*. Latinoamérica: Alacero.
- Peiró, T. (2015). *Psicología de la Organización*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid: Española.
- Pérez, Y. (2017). Liderazgo un concepto que perdura. *Scielo*, 3.8.
- Productividad, M. d. (2014). *El MIPRO impulsa la productividad y competitividad de la industria*. Quito.
- PROECUADOR. (2016). *METALMECANÍCO PROECUADOR*. Quito.
- Raja, A. a. (2016). *Leadership styles and its impact on organizational commitment*. *Journal of Commerce*.
- Reichers, A., & Schneider, B. (2014). *Climate and culture : An evolution of constructs*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Ríos, V. (03 de Octubre de 2017). *Issu.com*. Obtenido de Issu.com:
https://issuu.com/valentinarios8/docs/estilos_de_direcci__n_y_liderazgo
- Robbins, S. y. (2014). *Fundamentos de administración, concepto y aplicaciones*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y. (2014). *Supervisión*. México: Pearson Educación.
- Rojas, Y. (Marzo-Abril de 2015). Organización de la información: un factor determinante en la gestión empresarial. *Scielo*, 12(2), 2-3. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200012
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Andalia, R. (Octubre de 2016). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Scielo*, 20(4), 5-7. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Silva, R. O. (2016). *Teorías de la Administración*. Paraninfo.
- Soto, B. (12 de 05 de 2016). *Gestión. org*. Obtenido de Gestión. org:
<https://www.gestion.org/recursos-humanos/liderazgo/29890/tipos-de-liderazgo/>
- Warrick, D. (2016). *Leadership styles and their consequences*. Journal of Experiential Learning and Simulation.
- Weihrich, K. y. (2014). *Administración una perspectiva Gloval y Empresarial*. México: Mc Graw Hill.
- Zamora, Á., & Poriet, Y. (2015). Prácticas de liderazgo en una empresa manufacturera venezolana del sector cervecero. *Revista Venezolana de Gerencia*, 103.
- Zaude, H. (15 de Febrero de 2015). *Prospectiva.eu*. Obtenido de Prospectiva.eu:
<http://prospectiva.eu/blog/606>

9. ANEXOS



CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ORGANIZACIÓN DE
EMPRESAS



OBJETIVO.- Identificar los diferentes tipos de liderazgos que se aplican en el sector metalmecánico de la provincia de Tungurahua

INSTRUCTIVO.- Evalúe cada una de las siguientes preguntas sobre el liderazgo en las empresas metalmecánica de Tungurahua y marque con una x la respuesta que usted considere conveniente.

NOTA DE DESCARGO.- Esta investigación es de carácter académico, el investigador se compromete a no revelar la información individual de la participante, toda información será presentada como sector.

PREGUNTAS

1. ¿Qué liderazgo se aplica en la empresa?

- Autoritario
- Carismático
- Democrático
- Paternalista

2. ¿Está conforme con el liderazgo que existe en la empresa?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. ¿El liderazgo en la empresa se aplica?

- Siempre
- Casi siempre
- Alguna vez
- Rara vez

4. ¿Considera que el liderazgo es primordial para las organizaciones?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. ¿Para ser un buen líder dentro de la empresa debe tener?

- Buenas relaciones laborales
- Comunicación interna
- Trabajo en equipo
- Confianza entre empleador y empleado

6. ¿La comunicación organizacional dentro de la empresa es?

- Muy buena
- Buena
- Neutral
- Regular

7. ¿Considera usted que para una correcta gestión empresarial debe existir procesos de planificación, organización, dirección y control?

- Siempre
- Casi siempre
- Alguna vez
- Rara vez

8. ¿Cómo califica la gestión empresarial en la empresa?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo

9. ¿Cree usted que la gestión empresarial y el liderazgo se debe mejorar en la empresa para tener mejores resultados en todas las áreas?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. ¿Usted qué tipo de liderazgo considera idóneo para una gestión empresarial buena dentro de la empresa?

- Autoritario
- Carismático
- Democrático
- Paternalista

11. ¿Considera usted que si no se aplica ningún tipo de liderazgo en las empresas la gestión empresarial será buena?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12. ¿Usted considera importante que la empresa cuenta con un buzón o una página web donde los empleados puedan dejar sus quejas y recomendaciones para mejorar la gestión empresarial?

- Muy importante
- Importante
- Poco importante

.....Nada importante

13. ¿Considera importante que en las empresas metalmecánicas de Tungurahua implementen una gestión empresarial de liderazgo y comunicación organizacional?

-Totalmente de acuerdo
De acuerdo
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

14. Seleccione una opción

A: nunca B: casi nunca C: a veces D: casi siempre E: siempre

		A	B	C	D	E
1	El líder sugiere nuevas ideas.					
2	La comunicación es ascendente y descendente					
3	El líder organizar un grupo para trabajar conjuntamente.					
4	La comunicación es clara y precisa					
5	Existe comunicación entre compañeros de trabajo					
6	Sus compañeros/as le eligen como árbitro o juez para dirimir sus problemas.					
7	Sus compañeros/as le eligen como jefe en las actividades de grupo.					
8	Tiene reconocimiento por parte de la empresa por su trabajo.					
9	Sus compañeros/as le consideran en muchos aspectos como un modelo a imitar.					
10	El líder toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

