



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL

FACULTAD REGIONAL SANTA CRUZ

Tecnicatura en Administración de Empresas

Alumno: Gómez Adrian Federico

AÑO: 2023

1.1.TEMA: LIDERAZGO EN EL SECTOR PRODUCCION EN UNA EMPRESA PROCESADORA DE VIDRIOS LA CRISTALINA

1.2. RESUMEN

El Liderazgo visto de la administración es un proceso de influencia en una organización para la consecución de metas. Toda organización necesita una "voz de mando", es por esto que en la carrera se aborda esta temática y las diferentes clases de liderazgo que existen en la cual los gerentes y encargados pueden ejercer dentro de las organizaciones. Tomando en cuenta esto, los mandos impactan en los empleados, inspirándolos. Es menester poder abordar el liderazgo dentro de la organización ya que se presenta la necesidad de saber, conocer y distinguir los mismos, para poder administrar la conducción que se le ha conferido y que con esa voz pueda guiar, dirigir y la capacitar.

En base a esto tanto empleados como el propio mando jerárquico podrán identificar los tipos de liderazgo que se están ejecutando dentro de la organización para poder abordar los mismos. Esta investigación nos traerá luz para poder deducir si los liderazgos que se van a identificar están ayudando a la fijación y consecución de objetivos.

ABSTRACT

The Leadership seen from the administration is a process of influence in an organization for the achievement of goals. Every organization needs a "voice of command", which is why the program addresses this issue and the different kinds of leadership that exist in which managers and managers can exercise within organizations. Taking this into account, managers have an impact on employees, inspiring them. It is necessary to be able to address the leadership within the organization since there is a need to know, know and distinguish them, in order to manage the leadership that has been conferred on it and that with that voice it can guide, direct and train it.

Based on this, both employees and the hierarchical command itself will be able to identify the types of leadership that are being carried out within the organization in order to address them. This investigation will bring us light to be able to deduce if the leaders to be identified are helping to set and achieve objectives.

DEDICATORIA

En primer lugar darle gracias a mi Padre celestial, mi Dios, sin Él no soy nada y no podría tener nunca nada. Él me ha dado la sabiduría para llevar a cabo este trabajo, me ha fortalecido en los tiempos que lo necesitaba y me ha bendecido mucho más de lo que esperaba.

En segundo lugar a mi familia, mi amada esposa que gracias a ella empecé en la carrera a estudiar. Ha sido paciente conmigo y me ha alentado las veces que lo he necesitado, es mi ayuda idónea, es la mujer que Dios colocó en mi vida para ser esa asistencia en este momento de mi vida; a mi hijo, que ha sido un milagro de Dios para mi vida, que también ha estado apoyándome en este proyecto con sus conversaciones, con su hermosa sonrisa, con sus palabras de bendición para mi vida. De ellos dos también es este título.

En tercer lugar a mis padres espirituales, mis pastores que también estuvieron orando por mí para la consecución de este título. Le doy gracias a Dios por haberlos encontrado en este viaje, porque están ahí aconsejándome siempre.

Por último darle las gracias a mis padres terrenales, que estuvieron en este proyecto, guiándome, ayudándome y animando con palabras para que también pudiera seguir estudiando.

2.1. DEFINICION DEL PROBLEMA: ¿Cuáles de los tipos de liderazgo, entre el transformacional y el transaccional, se pone de manifiesto con mayor frecuencia en el sector de la producción de la empresa La Cristalina?

2.2. BREVE DESCRIPCION

Los liderazgos dentro de una empresa tienden a influir en otras personas, esto hace que una persona se comporte de una o de otra manera. Esto lleva a la consecución de objetivos que los mismos llevan al progreso de la organización.

El sector de la producción de la empresa es numeroso y posee diversas líneas de productos, es por esto que la empresa en dicho sector tiene diversas voces de mando. Muchas veces los empleados son influenciados por diversos liderazgos, los cuales ni ellos ni los directivos suelen conocer cuales son y si son los indicados para la consecución de objetivos.

Estudios anteriores han demostrado que en un 70% no se invierte en la búsqueda de candidatos que van a liderar, del 30% restantes solo se le realizan alguna pruebas de coach, pero no están incluidas por ejemplo (rasgos del liderazgo, conductas del líder entre otras). Es por esto que mi investigación se centrara en la identificación de los tipos de liderazgos ya que las personas que lo ejercen no saben que tipo de liderazgo llevan a cabo porque no son personas formadas académicamente en la mayoría de los casos en dicho tema.

3.1. OBJETIVO GENERAL: Determinar, cuál tipo de tipo de liderazgo entre el transformacional y el transaccional, se pone de manifiesto con mayor frecuencia en el sector de la producción de la empresa La Cristalina

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar los tipos de liderazgos
- Determinar cómo influyen en el personal los liderazgos identificados
- Recabar información en base a encuestas
- Evaluar la información recopilada en la encuestas, para concluir que liderazgo es el más adecuado

3.3 HIPOTESIS

Los gerentes del Sector de producción de la organización desarrollan el estilo transformacional con mayor frecuencia que el estilo transaccional.

FACTIBILIDAD:

Es posible la recolección y recopilación de datos, ya que en primer lugar la organización está dispuesta a abrirnos sus puertas y contamos con la aprobación de los mismos para poder llevar a cabo nuestra investigación. Segundo tanto empleados, como personal jerárquico (recursos humanos), están dispuestos a brindar la información necesaria para poder llevar a cabo el trabajo teniendo con esto una vía importante para la toma de conclusiones.

Es factible llevar a cabo dicho tema ya que se poseerá los recursos necesarios para ejecutar y poder identificar el planteamiento cuestionado en el título.

CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
Recolectar la información																
Revisión bibliográfica																
Elaboración marco teórico																
Elaboración de instrumento de recolección de datos																
Aplicación de instrumento de recolección de datos																
Recolección y gráfico de datos																
Elaborar conclusiones de esos datos																
Revisión y posible edición del Anteproyecto																
Presentación del Anteproyecto al Tutor																

• 4.MATRIZ DE CONSISTENCIA Y PLAN DE OBTENCION DE DATOS

Tema	Problema	Objetivo Gral	Hipótesis	Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo en el sector de la producción en la empresa procesadora de vidrios La Cristalina	¿Cuáles de los tipos de liderazgo, entre el transformacional y el transaccional, se pone de manifiesto con mayor frecuencia en el sector de la producción de la empresa La Cristalina?	Determinar, cuál tipo de tipo de liderazgo entre el transformacional y el transaccional, se pone de manifiesto con mayor frecuencia en el sector de la producción de la empresa La Cristalina”	Los gerentes del Sector de producción de la organización desarrollan el estilo transformacional con mayor frecuencia que el estilo transaccional	Liderazgo	<p>TRANSACCIONAL: Líderes que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de metas establecidas mediante la clarificación de los requerimientos de papeles y tareas. Es el líder que ayuda al seguidor a identificar lo necesario para el logro de resultados procurando que los empleados tengan lo necesario para hacerlo</p> <p>TRANSFORMACIONAL: Líderes que proporcionan una consideración</p>	Encuesta Cuestionario	Transaccional-Transformacional	<p>TRANSACCIONAL: Intercambio entre gerente y empleados, recompensas por consecucion de metas, creatividad existente de los empleados</p> <p>TRANSFORMACIONAL: el gerente enseña a los empleados, presta atención a las necesidades de los empleados, escuchan las ideas de los empleados</p>

					<p>individualizada y estímulo intelectual y tienen carisma. Motivan a los seguidores a trabajar por metas en lugar de interés propio. Estimulan el logro y la autorealización. Tiene visión clara para que los demás puedan interpretarla y llevarla a cabo.</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

PLAN DE OBTENCIÓN DE DATOS	
Población	De los 40 empleados del sector solo se tomaran a 25 de ellos que llevan mas de 5 años en la empresa
Fuentes	Empleados del sector de la producción
Localización de las fuentes	La empresa procesadora de vidrios "La Cristalina"
Instrumento de recolección de datos	Cuestionario suministrado con preguntas de respuestas cerradas
Características	

5. MARCO TEORICO

La influencia de los distintos directivos, dentro de los ámbitos de las organizaciones empresariales, la importancia de poder establecer metas y objetivos institucionales, la necesidad de disponer de modelos de comportamiento y que las responsabilidades se identifiquen con una persona concreta ha llevado a formular teorías para que las mismas puedan ser estudiadas y comprendidas en este marco institucional. Es por esto que en el documento de Moreno A(2014), Universidad de Valencia, " *Liderazgo y Coaching*", plasmo los tipos de liderazgos, con los cuales manifiesta, que es de suma importancia la necesidad de disponer de una autoridad capaz de resolver conflictos.

Este tema también nos ha llevado a observar que sin liderazgos las organizaciones corren peligro de deambular sin metas y sin un rumbo fijo. En un contexto de cambios constantes a nivel organizacionales por diversos factores, el liderazgo refiere a enfrentar esos mismos cambios. A su vez el liderazgo siendo un concepto complejo, ha requerido ser analizado de distintos ángulos, por esto la cantidad de enfoques se han aumentados. Chiavenato I (2009) *Comportamiento Organizacional* .Segunda Edición.

Entendiendo que el liderazgo es un proceso en el cual se da desarrollo y tratamiento a través del cual se resalta una comunicación asertiva que posibilita el trabajo del oficio, tareas y actividades en equipo para la construcción de un dinamismo social caracterizada por el entendimiento, el sentido de apoyo, el compromiso con la labor que realiza y la motivación hacia el logro de los objetivos y metas comunes establecidos por la empresa. González González T. (2014)

Es de esta forma que el líder juega un papel principal en este proceso de liderazgo, ya que es la figura que personifica y practica la influencia en sus subordinados.

También es definido el liderazgo como un proceso de influencia social a través del cual un individuo recluta y moviliza la ayuda de los otros para alcanzar un objetivo colectivo, considerando esto se puede señalar que el liderazgo es la clave para que una organización o institución mejore continuamente en su desarrollo. Chemers (2001)

Como podemos visualizar en la investigación de los autores mencionados anteriormente, está relacionada con el tema en curso ya que la misma aborda las definiciones de liderazgos y sus características para poder identificarlas en el campo de acción propio. Siendo estos instrumentos con sus aportes necesarios, para el estudio y la fundamentación de dicho trabajo.

Entender las teorías o investigaciones de liderazgos es de suma importancia ya que en la teoría que sea de marco de referencia para cada ejecutivo de las organizaciones, será en la misma en que designa sus gerentes. Aamodt M (2010) *Psicología Industrial Organizacional*. Sexta Edición

Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional se basa en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores Chiavenato I (2009) *Comportamiento Organizacional, la Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. Segunda Edición

Esta clase de liderazgo proporciona una consideración individualizada y un estímulo intelectual teniendo también un rasgo carismático. Inspira a sus seguidores a que sus propios intereses trasciendan para el bien propio de la organización, consiguiendo proyectar un efecto profundo y extraordinario sobre sus seguidores. Prestando atención a las preocupaciones y necesidades de desarrollo de estos. Son capaces de emocionar, despertar a sus seguidores a que realicen un esfuerzo adicional para alcanzar las metas del grupo. Robbins.S (1999) *Comportamiento Organizacional*.

Es decir al expresar una visión, persuade a los seguidores a trabajar con ahinco para la consecución de metas visualizadas. Los líderes de transformación hacen cambios importantes en la misión de una empresa, en la forma de hacer negocios. Renueva por entero y trae consigo diversas modificaciones en la organización. IVANCEVICH.

J(2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. SEPTIMA EDICION

Estos líderes establecen las condiciones para que los miembros se motiven vinculando objetivos individuales con los de la organización. Se ocupa también del equilibrio emocional de las personas, para que obtengan un grado de satisfacción elevado, considerando que esto traerá una mayor motivación y rendimiento.

Esta clase de liderazgo requiere perfiles de personalidad específicos y habilidades y competencias sociales desarrolladas.

También demuestra una buena capacidad para generar resultados en situaciones de alta exigencia.

En la práctica propiamente dicha, la intención de “trasformar” a las personas que están siendo influenciadas por el líder no podría decirse que se consiga de manera sistemática y esto se evidencia cuando los cambios personales no se mantienen después de que haya acabado la situación en la que se produjo la influencia directa del líder. MARTINEZ MORENO A (2014) *LIDERAZGO Y COACHING*. ARTICULO.UNIVERSIDAD DE VALENCIA.

En el campo de acción se ven características como: agentes de cambios, son valientes, creen en las personas, están motivados por valores personales, son eternas personas que aprenden, tienen habilidad para manejar la ambigüedad y la incertidumbre y son visionarios.

Los líderes transformacionales emplean tácticas que producen altos niveles de identificación. También produce efectos en sus relaciones de influencias por la percepción de justicia, confianza, extraversión y afabilidad.

Existen 4 características principales o factores sobre los líderes de transformación:

Carisma: Proporciona una visión y sentido de misión, infunde orgullo por la organización, generando respeto y confianza.

Inspiración: Comunica elevadas expectativas, utiliza símbolos para concentrar esfuerzos, expresa propósitos importantes a través de lo simple y sencillo.

Estimulación Intelectual: Promueve la inteligencia y el raciocinio con una cuidadosa resolución de problemas por parte de los empleados.

Consideración Personal: Ofrece atención personalizada, trata y asesora a cada empleado. Chiavenato I (2009) *Comportamiento Organizacional, la Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. Segunda Edición.

Liderazgo Transaccional

Esta es otra de las teorías mas estudiadas en la actualidad conjuntamente con la teoría transformacional. Muchos autores consideran que no se debe visualizar el liderazgo transaccional y transformacional como enfoques opuestos para la consecución de objetivos. El liderazgo transformacional se construye sobre el liderazgo transaccional y produce niveles de esfuerzos y desempeño de los subordinados que trascienden a lo que

ocurriría solo con un enfoque transaccional. Robbins.S (1999)

Comportamiento Organizacional.

El líder transaccional ayuda al seguidor a identificar lo necesario para lograr los resultados deseados. Al aplicar el estilo transaccional el líder se apoya en recompensa contingente y en dirección por excepción.

Dicho en otras palabras suele darse este tipo de liderazgo cuando los líderes intervienen de forma positiva (premian) o por el contrario, intervienen de forma negativa (sanciones), en virtud de verificar si el rendimiento de los seguidores es en función de lo deseado o no.

La recompensa contingente, investigaciones demuestran también que los seguidores presentan un aumento en el desempeño y satisfacción. Los seguidores creen que lograr los objetivos traerá como resultado que ellos reciban recompensas deseadas.

Con la dirección por excepción, el líder no participa, a menos que no se estén logrando los resultados esperados. IVANCEVICH.

J(2009).*COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*.SEPTIMA EDICION

Encontramos también 4 características de los líderes transaccionales, las cuales son:

Recompensa por contingente: Intercambio de recompensa o promesas de recompensas por el esfuerzo y el buen desempeño. Reconocimiento del éxito.

Administración por excepción (activa): Procura e identifica desviación de las reglas y normas para provocar acciones correctivas.

Administración por excepción (pasiva): Interviene solo cuando las normas no se cumplen.

Liberalidad (laissez-faire): Renuncia a las responsabilidades, evita tomar decisiones, omite. Chiavenato I (2009) *Comportamiento Organizacional, la Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. Segunda Edición.

Recapitulando podríamos decir que el liderazgo transaccional se ejecuta en base a las reglas y normas de la organización, por lo cual estos líderes se centran en realizar actividades bajo estándares normales de trabajo conduciendo así a los subordinados a base de premios o castigos para la consecución de objetivos.

Objetivos del liderazgo Transaccional

Particularmente el objetivo de este tipo de liderazgo es que las metas propuestas se cumplan, para esto es de vital importancia que el líder pueda manifestar de forma clara lo que el espera del trabajo que los subordinados deben realizar, en ese proceso se evitan y pasan por alto

todo tipo de relaciones interpersonales que afecten este proceso, ya que lo único que importa es el resultado final.

- Éxito a corto plazo mediante las ordenes del líder
- No promueve el intercambio con los seguidores, solo los resultados son lo que importa
- Motiva a los trabajadores a través de bonificaciones económicas
- Suprime errores a través de sanciones disciplinarias

Funciones del Liderazgo Transaccional

- El Líder debe reconocer lo que el seguidor tiene que hacer para lograr los resultados designados.
- El líder aclara la función del Seguidor.
- El Líder reconoce lo que el seguidor necesita.
- El Líder aclara como la satisfacción de la necesidad del seguidor se intercambiara por el desempeño de la función para lograr resultados designados.
- El Seguidor reconoce el valor de los resultados designados esto es (valor de la satisfacción de la necesidad para el Seguidor).
- El Seguidor tiene confianza en cumplir con los requisitos de la función (probabilidad subjetiva de éxito).
- El Seguidor desarrolla la motivación para lograr los resultados deseados se cristaliza en un (esfuerzo esperado).

IVANCEVICH. JOHN Y KONOPASKE. ROBERT
(2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. SEPTIMA EDICION.

Ventajas del Liderazgo Transaccional

- Las dos partes sacan provecho de este tipo de liderazgo.
- Es efectivo cuando hablamos de conseguir metas, ya que ambos (seguidores y lideres) consiguen lo que quieren.

Desventajas del Liderazgo Transaccional

- No tiene gran alcance.
- No existe lealtad ni confianza de ambas partes.
- Pasividad por parte del líder, por lo que solo interviene en el proceso cuando no se están dando los resultados

6.1. DESARROLLO METODOLOGICO

Para poder dar respuesta a nuestra hipótesis es menester poder desarrollar nuestro instrumento de recolección de dato el cual será descriptivo- cuantitativo. En el cual nos arrojará los datos de las características y perfiles de los líderes del sector para analizarlos y poder concluir cual es el estilo de liderazgo que se pone de manifiesto en el sector de la producción.

6.2 INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRANSACCIONAL

Instrucciones:

La finalidad del presente cuestionario es medir que estilo de liderazgo se pone de manifiesto en el sector de la producción de la empresa La Cristalina. La información que se obtendrá será confidencial y anónima, y se utilizara para los fines de una tesina para alcanzar el título de Técnico en Administración de Empresas en la Universidad Tecnológica Nacional de Santa Cruz. A continuación se plantean 10 afirmaciones en las cuales hay 3 opciones (Estoy de acuerdo- Indistinto- Estoy en desacuerdo) de las cuales 1 sola puede marcar con una x.

PREGUNTA DEL CUESTIONARIO Indique su respuesta según corresponda
Indique si está de acuerdo o no con la siguiente afirmación: 1-Me siento involucrado en contribuir con mis funciones para el avance de la empresa <input type="radio"/> Estoy de acuerdo <input type="radio"/> Indistinto <input type="radio"/> Estoy en Desacuerdo
Indique si está de acuerdo o no con la siguiente afirmación: 2-Se preocupan los gerentes por las necesidades de sus empleados <input type="radio"/> Estoy de acuerdo <input type="radio"/> Indistinto <input type="radio"/> Estoy en Desacuerdo
Indique si está de acuerdo o no con la siguiente afirmación: 3-Nos alientan los gerentes a dar lo mejor de nosotros para conseguir los objetivos <input type="radio"/> Estoy de acuerdo

- Indistinto
- Estoy en Desacuerdo

Indique si está de acuerdo o no con la siguiente afirmación:

4-Prestan atención los gerentes a que mis sentimientos no sean un obstáculo para el cumplimiento de la tarea

- Estoy de acuerdo
- Indistinto
- Estoy en Desacuerdo

Indique si está de acuerdo o no con la siguiente afirmación:

5-Le brindan los gerentes confianza en cada actividad que usted realiza

- Estoy de acuerdo
- Indistinto
- Estoy en Desacuerdo

PREGUNTA DEL CUESTIONARIO

Indique su respuesta según corresponda

Indique si está de acuerdo o no con la siguiente afirmación:

6-Concentran los gerentes su atención en los errores, quejas y fallos

- Estoy de acuerdo
- Indistinto
- Estoy en Desacuerdo

Indique si está de acuerdo o no con la siguiente afirmación:

7-Brindan los gerentes a los empleados recompensas y beneficios variados cuando los objetivos se alcanzan

- Estoy de acuerdo
- Indistinto

Estoy en Desacuerdo

Indique si está de acuerdo o no con la siguiente afirmación:

8-Solucionan problemas los gerentes y enseñan a los empleados a cómo resolverlos también

Estoy de acuerdo

Indistinto

Estoy en Desacuerdo

Indique si está de acuerdo o no con la siguiente afirmación:

9-Sancionan los gerentes a los empleados cuando las instrucciones no se cumplen

Estoy de acuerdo

Indistinto

Estoy en Desacuerdo

Indique si está de acuerdo o no con la siguiente afirmación:

10-Los gerentes se limitan solamente a dar las órdenes nada más y no intercambian otras palabras con los empleados mostrando distancia en la relación Jefe- empleado

Estoy de acuerdo

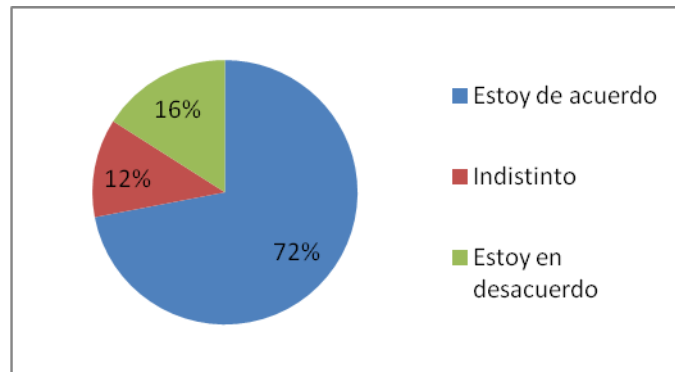
Indistinto

Estoy en Desacuerdo

6.3 INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

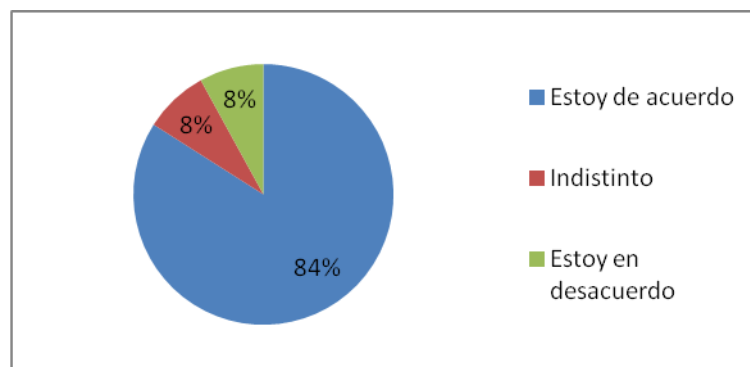
PREGUNTA 1 :

Me siento involucrado en contribuir con mis funciones para el avance de la empresa



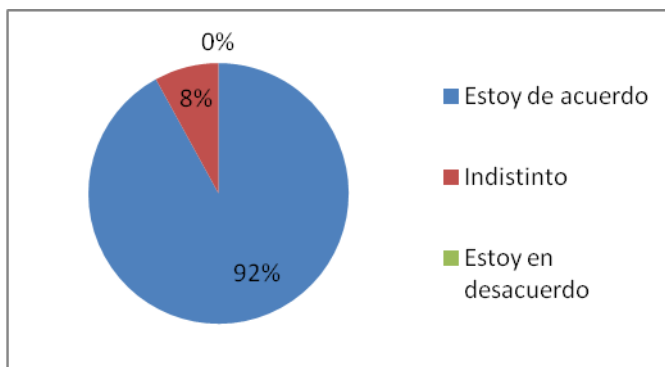
Observamos que en la pregunta n°1 los empleados tienen una concepción de que se sienten involucrados en el avance de objetivos, es decir el líder ha cumplido con su papel de motivarlos para que se sientan parte de la organización y puedan tener así un sentido de pertenencia también.

PREGUNTA 2 : Se preocupan los gerentes por las necesidades de sus empleados



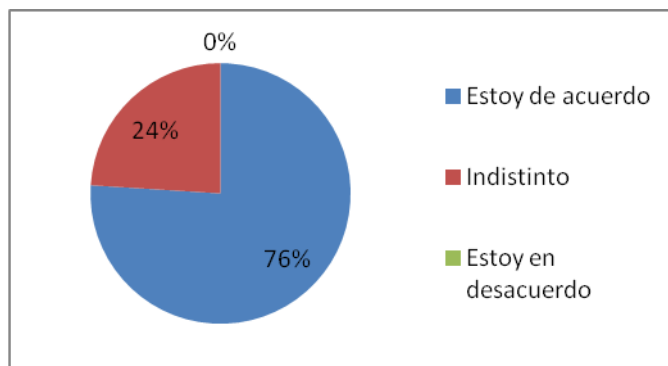
Lo que podemos apreciar acá es que la gerencia presta atención a las inquietudes de las personas, para la misma no solamente son recursos humanos para producir, sino que también se interesa por sus necesidades, para que estos factores no sean un impedimento a la hora de llevar a cabo la tarea.

PREGUNTA 3 : Nos alienta el gerente a dar lo mejor de nosotros para conseguir los objetivos



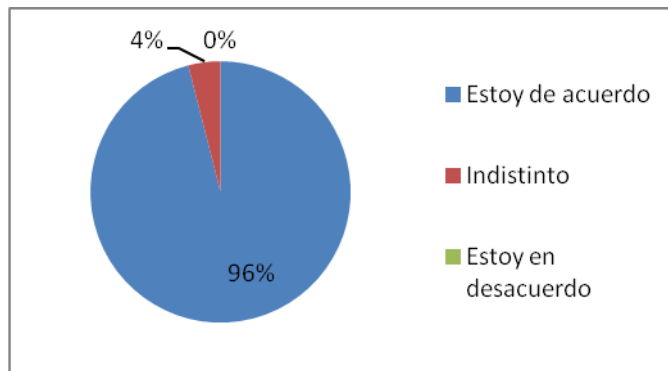
Como observamos en la los datos que nos muestra la respuesta 3 la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que la gerencia tiene la capacidad de despertar emociones en sus seguidores para que realicen un esfuerzo adicional (el mas alla, la milla extra) para alcanzar las metas.

PREGUNTA 4 : Presta atención los gerente a que mis sentimientos no sean un obstáculo para el cumplimiento de la tarea



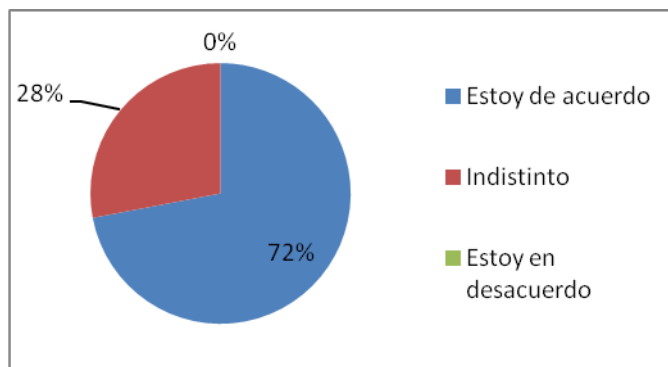
El grado de acuerdo sigue siendo alto mostrandonos que los gerentes se preocupan por el equilibrio emocional de los trabajadores.

PREGUNTA 5: Nos brindan confianza los gerentes en cada actividad que realiza



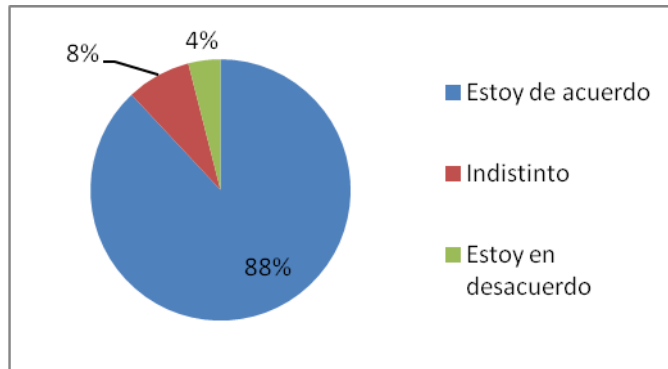
En el gráfico notamos que existe un grado alto de acuerdo, el cual el gerente muestra un efecto en sus relaciones de influencia mediante la confianza ya que como agentes de cambio en la práctica del liderazgo los gerentes apuestan a creer en sus empleados apelando a la afabilidad también.

PREGUNTA 6 : Concentran los gerentes su atención en los errores, quejas o fallos.



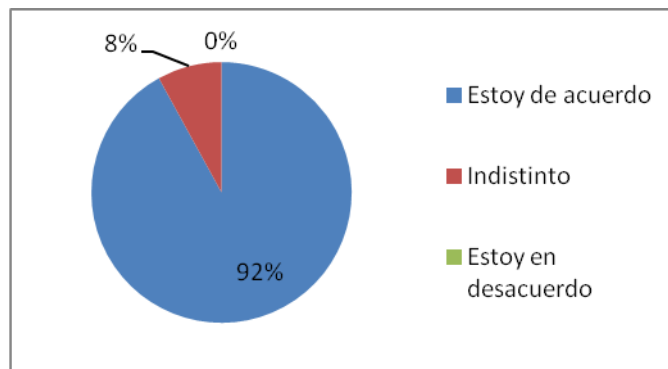
En el gráfico de la pregunta 6 observamos que hay un alto grado de consenso en que los gerentes interviene también cuando las normas no se están cumpliendo o existen desviaciones en el proceso, teniendo por momentos una administración por excepción ante los empleados.

PREGUNTA 7 : Brindan los gerentes a los empleados recompensas y beneficios variados cuando los objetivos se alcanzan.



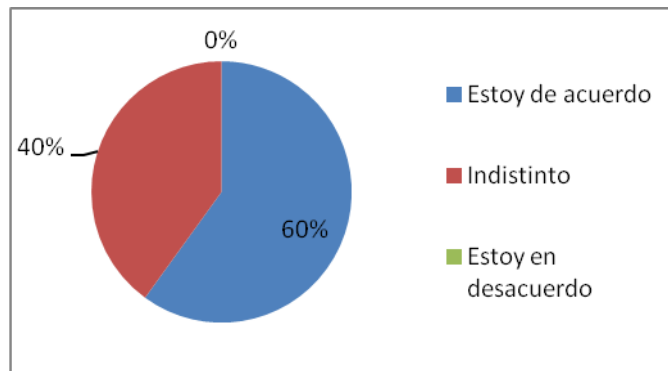
El cuadro 7 nos muestra un grado moderado alto de acuerdo a que los gerentes se apoyan en la recompensa contingente donde existe una recompensa o promesa de recompensa, beneficios, bonificaciones hacia el personal por el esfuerzo y el buen desempeño.

PREGUNTA 8 : Solucionan problemas los gerentes y enseñan a los empleados a cómo resolverlos también



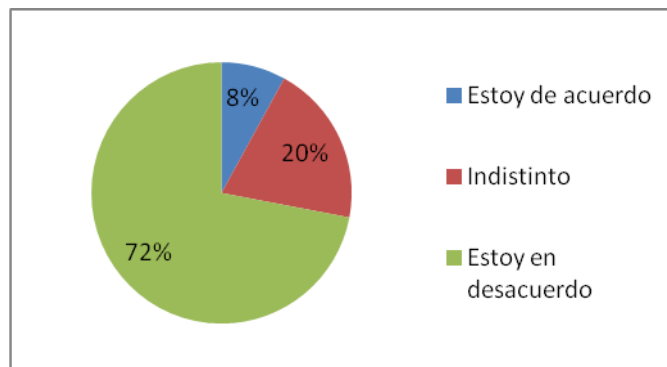
Los empleados manifiestan que los gerentes solucionan e instruyen a los mismos sobre como tener capacidad para tener resolucion de problemas, esto nos menciona que procuran e identifican cuando los empleados se estan desviando de las reglas y normas, lo que esto hace que se generen acciones correctivas, para que el proceso marche con su curso según lo estipulado.

PREGUNTA 9 : Sancionan los gerentes a los empleados cuando los instrucciones no se cumplen



El grado de acuerdo es alto a pesar de que la franja de indistintos esta cercana, esto es porque la gerencia mantiene una dirección de suprimir errores mediante las sanciones disciplinarias siendo este un objetivo del liderazgo transaccional, interviniendo en el proceso negativamente con castigos, en virtud de verificar el rendimiento de los empleados con lo que se espera o desea de ellos.

PREGUNTA 10: Los gerentes se limitan solamente a dar las órdenes nada más y no intercambian otras palabras con los empleados mostrando distancia en la relación Jefe- empleado.



El cuadro 10 nos muestra un desacuerdo sobre la relacion gerencia-empleados la cual promueve el intercambio, no se limitan solo a dar ordenes como una relacion transaccional, sino que prestan atencion a otros factores que hacen a la relacion laboral.

7.1 CONCLUSIONES

-Con respecto a los resultados en el instrumento de medición anteriormente utilizado concluimos que el liderazgo que se desempeña en el sector de la producción de la empresa “La Cristalina” es el modelo transformacional.

- Se determino que esto condice con la hipótesis previamente elaborada en la cual el modelo de liderazgo que se desempeña en el sector de la empresa es el transformacional, y este es el que se manifiesta todo el tiempo dentro de la misma.

-Se determino que el modelo de liderazgo identificado es el que más se adecua, ya que en los resultados de las entrevistas obtuvo un alto consenso entre los empleados a la hora de la dinámica de trabajo.

- A lo largo de las respuestas podemos inferir que los gerentes están presente en todo el proceso de producción, y esto repercute en el empleado ya sea teniendo un sentido de pertenencia, enseñando y persuadiendo para la consecución de objetivos; siendo estas características principales del modelo transformacional.

- Teniendo en cuenta el instrumento de medición sobre los resultados arrojados, los gerentes promueven el intercambio y no solo se limitan a dar órdenes dejando en clara evidencia la manifestación del liderazgo transformacional.

- Se determino también con estos resultados anteriormente analizados en que los gerentes acompañan en todo el proceso de producción, por lo cual cuando realizan llamados de atención, hay previamente avisos de cómo realizar las tareas, siendo la medida de disciplina como último recurso. Ya que los gerentes solucionan e instruyen a los empleados a tener capacidad de resolución de problemas y que ellos mismos también puedan tener la percepción cuando se estén desviando de las reglas y normas establecidas.

8. BIBLIOGRAFIA

MARTINEZ MORENO ANGEL. (2014) *LIDERAZGO Y COACHING*.
ARTICULO.UNIVERSIDAD DE VALENCIA.

ROBBINS P. STTEPHEN (1999). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL* EDITORIAL PEARSON

CHIAVENATO. IDALBERTO (2009).*COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, LA DINAMICA DEL ÉXITO EN LAS ORGANIZACIONES*.SEGUNDA EDICION

IVANCEVICH. JOHN Y KONOPASKE. ROBERT (2009).*COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*.SEPTIMA EDICION

