



República del Ecuador
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

Trabajo de Titulación
Para la Obtención del Título de:
Psicóloga Laboral y Empresarial

Tema:
Reestructuración del clima organizacional y su impacto en el liderazgo transformacional Caso: “Pinturas Unidas S.A.”

Autora:
Mariuxi Graciela Del Valle Guanoluisa

Directora del Trabajo de Titulación:
Psic . Karina Muñoz Loor, MSc.

2022
Guayaquil - Ecuador

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mi familia que es mi motor, cuando quise darme por vencida recibí ese aliento y apoyo de mi padre, hermanos, primos, esposo y en especial David y Mía mis hijos el regalo más hermoso.

Somos una gran familia y siempre le doy las gracias a dios por ser parte de mi vida.

Y a todas las personas que de una u otra manera me brindaron su apoyo a través de mis estudios y con la promesa de seguir siempre adelante.

Mariuxi Graciela Del Valle Guanoluisa

DEDICATORIA

Este artículo está dedicado a mi madre fallecida ahora libre de dolor y sufrimiento; mi madre siempre a mi lado en las buenas y malas nunca dejo de demostrarme su amor incondicional sé que desde el cielo me cuida, me guía para que todo me salga bien a ella le debo de todos mis logros.

A Dios porque aun teniendo dificultades siempre está a mi lado sosteniéndome, amándome y cuidando de mí.

Mariuxi Graciela Del Valle Guanoluisa

La responsabilidad de este trabajo de investigación, con sus resultados y conclusiones pertenece exclusivamente al autor.

Mariuxi Graciela Del Valle Guanoluisa

RESTRUCTURACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL CASO: “PINTURAS UNIDAS S.A.”

Mariuxi Graciela Del Valle Guanoluisa
mariuxidelvalle@hotmail.com

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objeto determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional en la empresa Pinturas Unidas S.A. Sus bases teóricas se sustentaron con autores como: Barreto (2019), Arias (2020), Vargas (2015) y Pedraza (2018), entre otros. El estudio fue de tipo aplicativo, descriptivo asociativo y de campo, diseño no experimental, transeccional descriptivo. La población fue de 184 colaboradores. Para recolectar los datos se utilizó un cuestionario, dirigidos a los colaboradores de Pinturas Unidas S.A., conformado con (17) ítems, y el cuestionario dirigido a los gerentes, supervisores y coordinadores conformado por (20) ítems y 5 alternativas de respuestas, fue validado por cinco (05) expertos, Los resultados del estudio permitieron, la necesidad de determinar la relación entre liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional en empresa, por lo que se concluyó la creación de lineamientos estratégicos con la finalidad de reducir las posibles debilidades que esta empresa Pinturas Unidas S.A. pueda tener afectando la prestación del servicio.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo transformacional, Clima Organizacional, Desempeño, Motivación.

INTRODUCCIÓN

A nivel global en las organizaciones existe una relación directa entre la empresa y el recurso humano, el clima organizacional juega un papel de suma importancia para el logro de un verdadero desarrollo organizacional. Al respecto Pereira (2019), indica que el clima organizacional es un fenómeno interviniente la cual media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento teniendo consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, entre otros).

Por otro lado, a fin de que los cambios produzcan procesos transformativos, es esencial que se redefinan aquellas valoraciones comunes en cuanto a identidad que comparten los trabajadores de la organización, de tal modo que la resistencia al cambio pueda ser reducida (Solís 2019) y en donde el liderazgo con el que se enfrenta estos procesos resulta vital, donde solo el líder transformacional es capaz de enfrentar (Álvarez 2021).

En relación a lo antes planteado, en Pinturas Unidas S.A. suele ocurrir que por debilidades presentes dentro del nivel de los supervisores comúnmente se puede estar implementando un tipo de liderazgo que no favorece la función gerencial generando una baja motivación, debilitamiento del sentido de pertenencia, falta de compromiso y falta de productividad dada la percepción que se tiene del estilo de liderazgo por parte de los colaboradores.

El origen de esta situación se debe que aunque se implementa un liderazgo autócrata los gerentes confían en los subordinados por la antigüedad y experiencia que posee cada uno de ellos, sumado a esto, al realizar nuevas contrataciones los mismos llegan con ideas frescas e innovadoras, buena actitud conocimientos en el área acompañado de sus experiencias adquiridas ,listas para ser aplicada en el campo de trabajo resultando beneficioso para la compañía, lo que genera en los jefes de área temor por la inexperiencia y falta de actualización o incertidumbre ante lo que vaya a pasar, prefieren mantenerse fiel a sus antiguos colaboradores ,dejando a un lado al nuevo personal, con el tiempo esta situación ha perturbado el clima laboral y generando desmotivación dentro de la organización con el personal que allí labora.

Se puede evidenciar que todo lo expuesto contraviene la misión de Pinturas Unidas S.A. empresa creada en 1957 con la finalidad de proporcionar y darle vida y color al Ecuador, innovando constantemente en los procesos de producción y distribución, para surtir al país con recubrimiento de la mejor calidad. Contando con líneas de productos para el sector arquitectónico, industrial, marina, automotriz y madera.

1.1 Justificación de la Investigación

Esta investigación se justifica porque sus resultados pueden contribuir a la disminución del clima de incertidumbre evidenciada en la empresa Pinturas Unidas S.A., donde la constante es la poca satisfacción por parte de los colaboradores. Además, pretende, entre otras cosas, conocer las formas de manejar el liderazgo y los principios del servicio así como las situaciones que se presenten, sobre todo, mejorar el clima organizacional y con ello optimizar la productividad.

En ese contexto, la investigación se justifica desde el punto de vista teórico, práctico, metodológico, determinando la relevancia social de la misma, desde el punto de vista teórico, los aportes de este estudio, están dados por la generación de nuevos conocimientos, que pretenden contribuir con el esfuerzo por conseguir un liderazgo eficiente y un óptimo clima organizacional estableciendo la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en Pinturas Unidas.

Desde el punto de vista práctico, se espera que los resultados y la propuesta de los lineamientos teóricos contribuyan a fortalecer el liderazgo transformacional así como el clima organizacional, en la búsqueda de la solución de los problemas en la empresa. Igualmente, la investigación desde el punto de vista metodológico, se convierte en una fuente de consulta para otros estudios en el sector de las empresas de pintura, al darse un espacio para la confrontación de saberes. Por otra parte, esta propuesta puede ser utilizada para otras instituciones, organizaciones, entes y empresas con problemas similares al expuesto en el estudio, dado el aporte de información, registros sistemáticos de datos sobre el liderazgo y el clima organizacional, propiciando así la eficiencia gerencial.

1.2 Pregunta de Investigación

Tomando en cuenta los síntomas evidenciados, se formulan los objetivos a través de la siguiente interrogante: ¿Cuáles serán los elementos que formen parte de una propuesta de implementación de un modelo de liderazgo transformacional a directivos de Pinturas Unidas S.A.?

OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Proponer la reestructuración del clima organizacional en Pinturas Unidas S.A. para el desarrollo empresarial por medio de la aplicación de un estilo de liderazgo transformacional.

2.2. Objetivos Específicos

- Analizar el clima organizacional para medir su impacto en el liderazgo de Pinturas Unidas S.A.
- Describir los estilos de liderazgos actuales en los colaboradores que gerencian en las distintas áreas y dirigen unidades departamentales.
- Realizar una propuesta del modelo de liderazgo transformacional a los directivos de Pinturas Unidas mediante una metodología organizacional.

2.3 Antecedentes de la investigación

Con el fin de realizar la investigación fue necesaria una revisión de diversos estudios referentes a las variables, Liderazgo transformacional y clima organizacional entre los cuales se mencionan los siguientes:

Retuerto (2017, realizo un estudio en donde destaca la importancia del Liderazgo transformacional y el clima organizacional sobre determinados procesos grupales tanto afectivos como cognitivos. A su vez se analiza la repercusión de dichas dinámicas en el rendimiento grupal al llevar a cabo una tarea compleja. Esta investigación ofrece un aporte significativo al actual estudio, por cuanto considera la variable liderazgo, aportando un marco conceptual y referencial que contribuirá a explicar los tipos de liderazgos, igualmente, se

tomaron aspectos relacionados a la metodología utilización sirviendo como guía en la presente investigación.

Por su lado, Aquije (2017) en donde se puede evidenciar como El liderazgo se relaciona con el arte de influir en los individuos, para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el logro de objetivos grupales u organizacionales, así como también la importancia del liderazgo como herramienta de competitividad para la gerencia. Para lo cual se hace una reflexión basada en diferentes teóricos expertos en el tema y así concluir que se requiere de un decidido liderazgo que promueva el deseo de ofrecer altos estándares de calidad basada en la visión de servicio, en creer en las condiciones intrínsecas de los clientes internos, en el amor al trabajo, teoría que fue tomada en cuenta en esta investigación por que guarda relación a las variables objeto de estudio. En el mismo orden de idea, Fiagá (2018) presenta un estudio que permitió determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores en sus áreas de trabajo.

Asimismo, Moreno 2021, en su investigación proporciona información muy relevante para nuestro estudio logrando visualizar de manera muy clara como incide una variable sobre la otra y para finalizar se utilizó el trabajo de Barreto (2019) que permitió utilizar basamentos teóricos prácticos en relación a la variable Liderazgo transformacional y clima organizacional.

MARCO TEÓRICO

En esta sección se mostrará la conceptualización de la variable comprendida, en la presente investigación, así mismo, se efectuará un análisis a fin de conocer los fundamentos teóricos en los cuales se basa esta investigación. Sabino (2017), sugiere la realización de las bases de diversas teorías y conceptos relevantes de la investigación es dar un enfoque coordinado y coherente que permita integrar la investigación en un ámbito donde cobre sentido el objeto de estudio.

3.1 Liderazgo

En líneas generales, se puede decir, el líder es de suma importancia dentro de las organizaciones, ya que por medio de éste se manifiestan las decisiones tomadas por él o por el grupo al cual preside. Por esta razón, se dice que existen puntos de vista distintos y estilos diferentes, porque cada líder posee su forma particular de tomar decisiones. En este sentido, Silva (2020), definen el liderazgo como el proceso que consiste en influir en un grupo para orientarlo hacia el logro de los objetivos.

3.2 Estilos de liderazgo

El estudio actual del liderazgo se ha abordado desde múltiples perspectivas. Las teorías del liderazgo intentan explicar los factores involucrados en la emergencia de liderazgo o en su naturaleza y consecuencias. Asimismo, algunos estudios indican que la eficacia de un estilo particular depende de las circunstancias en que se usa.

Por su lado, Madrigal (2020), señala que el estilo de liderazgo se refiere a un patrón típico de conducta que adopta el líder o directivo con la intención de guiar a sus trabajadores para que alcancen las metas de la organización. Está determinado por las habilidades que predominan al ejercer el mando. Cuando un directivo adopta el papel de líder dentro de la organización, el éxito o fracaso dependen del estilo de mando y de la forma en que emplea su inteligencia emocional y sus habilidades técnicas, humanas y conceptuales. A continuación se dará una breve reseña de los estilos de liderazgo.

3.2.1 Liderazgo Autocrático: lo define como aquel que ordena y espera el cumplimiento, que es dogmático como firme y que dirige mediante la habilidad de negar o dar recompensas y castigos. Este tipo de líder da órdenes e insiste en que sean obedecidas, imponiendo acciones específicas al grupo y sin aceptar consultas, no utiliza retroalimentación y no comunica los planes para el futuro, limitándose a indicar las medidas inmediatas a seguir, por su propia iniciativa reparte elogios o criterios personales entre los miembros permaneciendo separado del grupo la mayor parte del tiempo.

3.2.2 Líder Democrático: Madrigal (2020), señala que consulta con los subordinados en torno a acciones y decisiones propuestas alentando su participación. Este tipo de líder da órdenes después de consultar a sus subalternos y busca que las futuras actitudes del grupo sean acciones decididas colectivamente, nunca pide opinión de nadie sin exponer los planes a largo plazo, en los cuales se trabajará, insiste en que el éxito o el proceso son asunto del grupo.

3.2.3 Líder Liberal: señala que en este tipo de liderazgo el líder depende en gran medida de los subordinados para fijar sus propias metas y los medios para alcanzarlas. Este tipo de líder, no dirige, sino que cede toda su responsabilidad a los subordinados, en posición en la toma de decisión es pasiva, es una especie de anfitrión al servicio de la empresa en los niveles más bajo, donde los líderes deben ser algo más que simples figuras decorativas, el líder liberal tiene menos éxito. Puede ser un individuo que ganó su posición gracias a sus conocimientos técnicos, pero del todo incapaz de asumir cualquier tipo de autoridad o control sobre un subordinado o lograr que colaboren. Este tipo de líder se clasifica en:

Finalmente, el estilo libre es aquel donde no se establece la figura del líder, y cada individuo puede ejercer este rol, dependiendo de su interacción grupal. A pesar de ello, considera que los estilos de liderazgo están vinculados a la solución de problemas en las industrias modernas.

3.2.4 Liderazgo Transformacional: para efecto de la presente investigación será el que se utilizara. el cual según Mac Gregor (2020), lo define como el modelo de liderazgo que pone el foco en el desarrollo de la autoestima de los empleados o miembros del equipo. Así, los seguidores se identifican con la misión y los objetivos del líder y unos y otros se articulan entre si, alcanzando niveles superiores de motivación. Los líderes transformacionales van más allá de las tareas, lo que los hace ser más efectivos en los procesos de cambio y fortalecer la adaptación del equipo.

3.3 Características del Líder Transformacional

Tomando como referencia los enunciados de amata (2019) manifiesta que existen 7 características para este estilo de liderazgo: Pone su talento al servicio de otro, se empoderan y empoderan a su equipo, inspiran y promueven a la acción, de igual manera trabajan por un propósito mayor, los apasiona la transformación y el desarrollo, son curiosos y escuchan y son dueños de sí mismo.

3.4 Clima Organizacional

Hoy día existen diversas definiciones sobre el concepto de clima organizacional, en este sentido Vargas (2015), plantea que es la cualidad o la propiedad del ambiente organizacional que perciben de alguna manera las personas que conforman la organización. Agrega el autor que se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros. Para Melo (2018), el clima organizacional es el producto de un proceso de formación, de conceptos que se originan de la interrelación de eventos y cualidades de la organización (sistema ambiental con las creencias y valores del individuo).

Con base a lo anterior, los autores antes mencionados coinciden en que el clima tiene un elemento perceptual, presenta dimensiones, es realmente permanente y condiciona o influye en la conducta de los trabajadores, que puede ser favorable o no según sea el caso.

3.5 Importancia del Clima Organizacional

El clima organizacional es muy importante dentro de cualquier organización ya que: el ambiente que hay en el momento de la formación de la organización es fundamental para la forma que asuma la organización, dicha forma persiste en el curso del tiempo, igualmente es de suma importancia porque permite identificar el comportamiento de los individuos y de cómo se relacionan dentro del ambiente laboral con el propósito de obtener un buen desempeño en las actividades laborales dentro de las empresa.

En este sentido, Carrasco (2018), manifiesta que el clima es el reflejo de valores, posturas y convicciones asumidas por los miembros de una organización; por ello, resulta importante para los directivos de ésta realizar un análisis y diagnóstico preciso del clima a objeto de valorar el origen de los problemas, estrés e insatisfacción a fin de aplicar los correctivos necesarios para evitar el despliegue de actitudes negativas que irían en deterioro del funcionamiento de la organización.

3.6 Estrategia del Clima Organizacional

Para las empresas es de vital importancia la implementación de estrategias relacionadas al clima organizacional porque fomentara un ambiente laboral donde los integrantes de ese grupo de trabajo se sientan identificados con los objetivos planteados por la gerencia. Al respecto Ortiz (2019), menciona 11 estrategia que permiten una buena relación laboral bajo un clima organizacional adecuado.

Ofrecer discusiones regulares y continieas sobre las expectativas de desempeño. Dejar en claro que existe (tolerancia 0) para cuaalquier forma de acoso o abuso, reducir la preocupación de sus empleados ofreciendo un ambiente de trabajo seguro. promover el bienestar. Propicia un ambiente favorable. Estable una politica justa para los empleqados. De igual manera recomienda; Implementa actividades de trabajo en equipos. Alienta a sus empleados a tomar descanso de 5 minutos. Procura que el espacio de trabajo sea limpio y comodo. Mejora el acceso al servicio de salud. Fomenta politicas que promuevan un ambiente mas adaptable o responsable.

Sobre lo anteriormente planteado, Ortiz (2019) manifiesta que al colocar o aplicar estas estrategias sobre el clima organizacional, le proporciona a la empresa la seguridad de contar con personal motivado e identificados con los objetivos grupales y organuizacionales lo que

dara como resultado un aumento de la productividad y por ende una mejora en sus beneficios economicos.

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico de la investigación se refiere a las vías a seguir desde que se inicia la investigación hasta la finalización del mismo. En este contexto se establece un conjunto de actividades que permiten el abordaje de la realidad, a través de la utilización de una serie de métodos, técnicas y procedimientos que garanticen su validez científica, de tal forma que estas herramientas se adapten a las especificaciones del objeto de estudio.

4.1 Tipo de Investigación

En relación a la presente investigación, se tipifica como un estudio aplicado, descriptivo asociativo y de campo. De acuerdo con su propósito, la presente investigación se catalogó como aplicada por cuanto los hallazgos constructivos de este estudio, buscan una orientación práctica, destinada a optimizar el Liderazgo transformacional y el Clima Organizacional en las organizaciones del sector pintura, según Muñoz (2016) los estudios aplicados son aquellos que se dirigen a analizar variables del contexto, con el fin de aportar soluciones en un tiempo corto. Asimismo, según el alcance de investigación se trató de un estudio descriptivo-asociativo, el cual definido por Hernández, Fernández y Baptista (2006) asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.

4.2 Diseño de la investigación

Según Chávez (2020), el diseño de la investigación se refiere al plan o estrategia definida por el investigador para responder a las preguntas de la investigación. Se agrega a lo anterior que la investigación se enmarca dentro de los diseños de campo porque se realizó en el mismo lugar donde está el objeto de estudio; es decir, en la empresa Pinturas Unidas S.A. Estos son definidos por Gallardo (2017) como aquellos que permiten verificar las verdaderas condiciones en que se han conseguido los datos, haciendo posible su revisión o modificación en el caso de que surjan dudas respecto a su calidad.

Asimismo, tomando en cuenta la tipificación de las investigaciones presentadas por Sampieri (2018), este estudio se define como no experimental pues el investigador realiza la investigación sin la manipulación deliberada de variables donde solo son observados los fenómenos en su ambiente natural para después ser analizados.

Por otra parte, desde el punto de vista de la recolección de datos, este estudio se considera por su carácter, de campo, por tanto los datos se tomaron directamente de la realidad, para la investigación y por el investigador a través del instrumento que se diseñó para tal fin. Al respecto, Chávez (2020) indica que los estudios de campo recopilan los datos de interés en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo.

En función de la dimensión temporal o del número de momentos donde se va a introducir la recolección de datos, esta investigación se define como descriptiva transaccional. Tal como lo plantean Gallardo (2017), los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia en un momento dado.

4.3 Población y Muestra

Según Sampieri (2018), el universo es el conjunto conformado por todos los elementos, seres u objetos que contienen las características y mediciones u observaciones que se requieren en una investigación dada. La presente investigación estuvo compuesta por dos poblaciones, la primera constituida por los gerentes de la empresa Pinturas Unidas S.A. y la segunda por los colaboradores para un total de 350 trabajadores específicamente de la matriz Guayaquil.

En este sentido, para la presente investigación se aplicara un muestreo intencional que según Arias (2006) manifiesta que es aquel donde los elementos maestres son escogidos en base a criterios o juicios preestablecidos por el investigador. Se seleccionó a través de un muestreo intencional, 184 colaboradores de diversas áreas de la matriz Guayaquil de Pinturas Unidas S.A. que pudieran presentar falta de motivación, comunicación y problemas con el estilo de liderazgo.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Una vez seleccionado el diseño de investigación más apropiado y la muestra adecuada, de acuerdo al problema de estudio y los objetivos planteados, la siguiente etapa a seguir es la recolección de datos pertinentes a las variables objeto de la investigación. Para efectos del presente estudio, se utilizó la técnica conocida como encuesta, la cual es definida por Hernández (2020), como el proceso de recolectar información directamente de la realidad, a

través de un instrumento tipo encuesta. Para recolectar la información, el investigador empleará como instrumento el cuestionario, el cual estará conformado según los indicadores de las variables en estudio. Para estos cuestionarios se realizaron ítems redactados en forma afirmativa, y se solicitará al sujeto encuestado que sus respuestas sean términos del grado de las categorías antes mencionadas, en un continuo de cuatro puntos; es decir, a cada respuesta obtenida se le asignará un valor numérico.

Lo anterior, permitirá cuantificar el grado o la intensidad con que la característica medida está presente en cada sujeto de investigación, es decir Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1), la selección de este tipo de escala se fundamenta en lo expresado por los autores antes mencionados (2020), quienes refieren que evita en cierto grado el sesgo de las respuestas indicadas por los sujetos al responder.

4.5 Validez del Instrumento

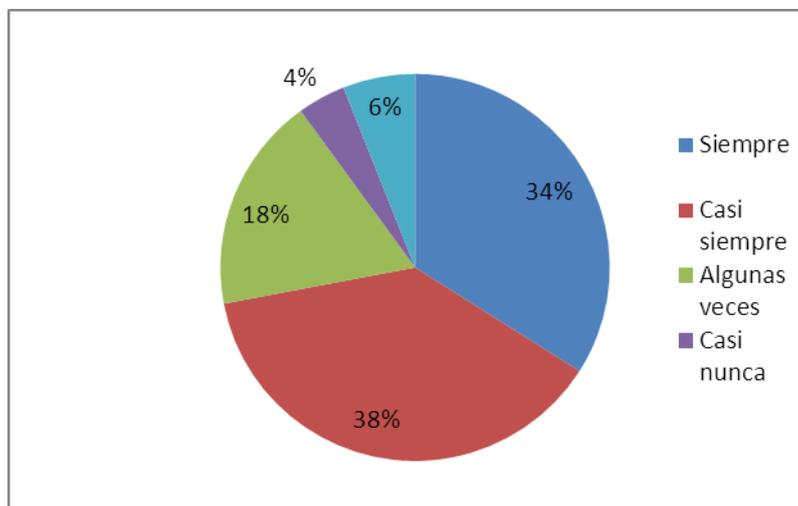
Una vez dada la construcción inicial del instrumento de recolección de datos, se procedió a cumplir con los aspectos técnicos de los mismos que forman el proceso de validez. De acuerdo con Chávez (2020) los instrumentos de investigación son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributos de las variables. Para este estudio específico la evaluación de los instrumentos se contó con cinco (05) expertos en el área de Liderazgo y Clima Organizacional, así como del área de Metodología, quienes realizaron sus correcciones en relación a redacción, pertinencia y ubicación de los ítems.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Seguidamente se exponen los resultados derivados de los datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores que conformaron la población objeto de estudio, lo cual permitió determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Liderazgo Transformacional en la Empresa Pinturas Unidas S.A. y posteriormente, se discuten los resultados.

Figura 1

Pregunta: Tu jefe es un líder que te enseña

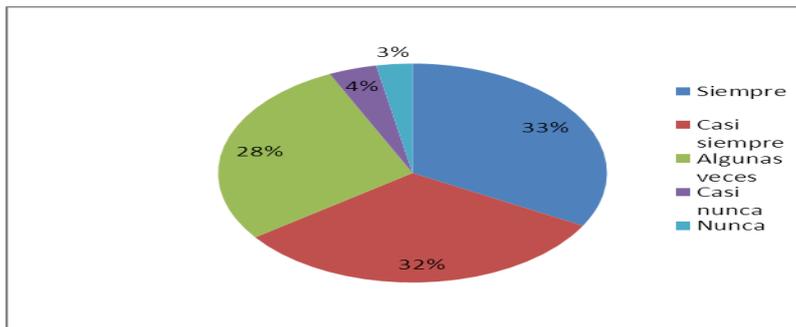


Nota. Se puede observar en la gráfica entre las opciones siempre y casi siempre forman un 74% lo que representa la mayoría, los cuales manifestaron que el jefe es un líder que los enseña.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 2

Pregunta: Tu jefe ejerce un liderazgo asertivo y carismático

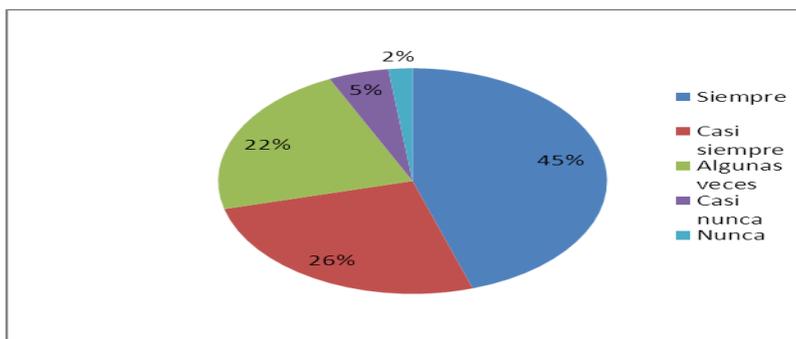


Nota. Como se puede apreciar en la gráfica 2 el 33% manifestaron que el jefe ejerce un liderazgo asertivo y carismático generando mayor confianza entre los colaboradores.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 3

Pregunta: Tu jefe promueve y fortalece el trabajo en equipo.

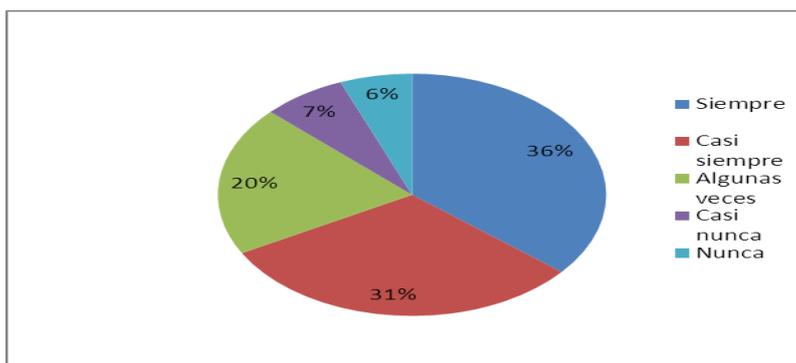


Nota. Al analizar los resultados se pudo evidenciar que el 45 % manifestó que el jefe promueve y fortalece el trabajo en equipo, lo que es beneficioso al momento de realizar las labores asignadas.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 4

Pregunta: Tu jefe te empodera y ayuda a desarrollarte en la organización

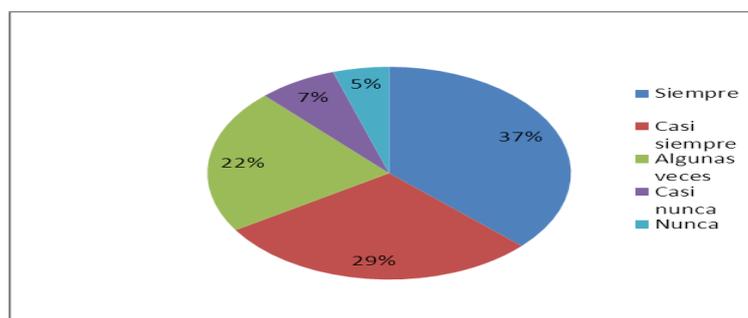


Nota. En relación a la pregunta realizada el 35% que corresponde a la mayoría están a favor de que el jefe si los empodera y ayuda a desarrollarse dentro la la empresa, lo que aumenta la motivación en los colaboradores de Pinturas Unidas S.A.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 5

Pregunta: Tu jefe favorece los procesos de cambios e innovación

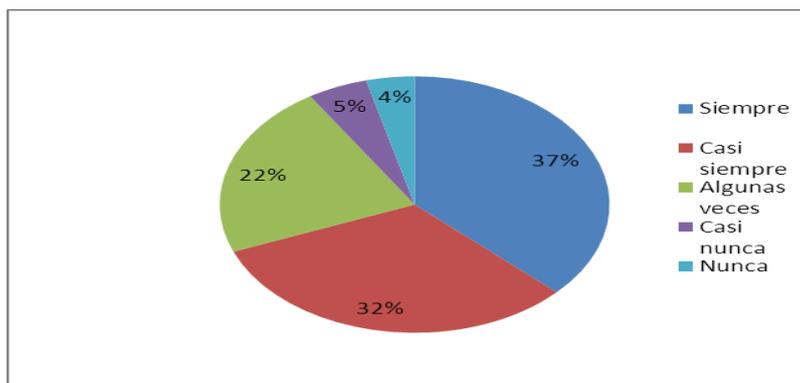


Nota. Como se puede apreciar en la gráfica existen porcentajes muy elevados entre las alternativas siempre y casi siempre alcanzando la mayoría, en relación a si el jefe favorece los procesos de cambio, lo que contribuye con el plan estratégico permitiendo alcanzar los objetivos.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 6

Pregunta: Tu jefe consigue la participación de todos de manera eficaz.

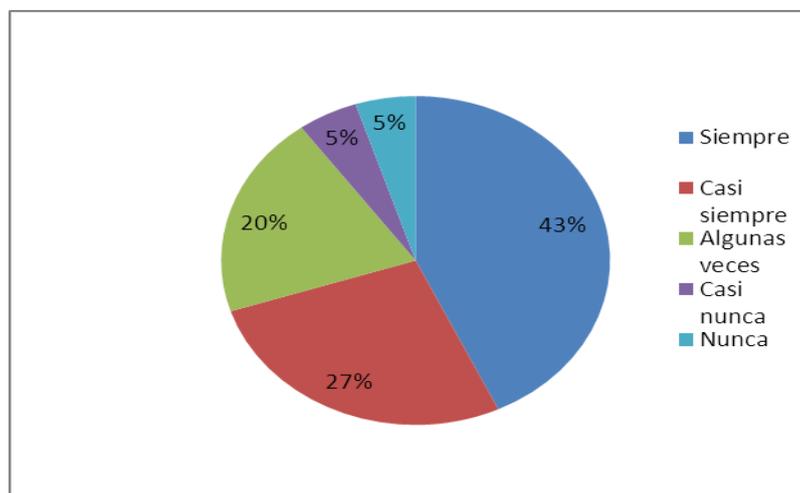


Nota. Al tomar en cuenta los resultados sobre la pregunta la mayoría arrojaron que el jefe si consigue la participación de todos de manera eficaz.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 7

Pregunta: Tu jefe goza de confianza del equipo de trabajo que dirige

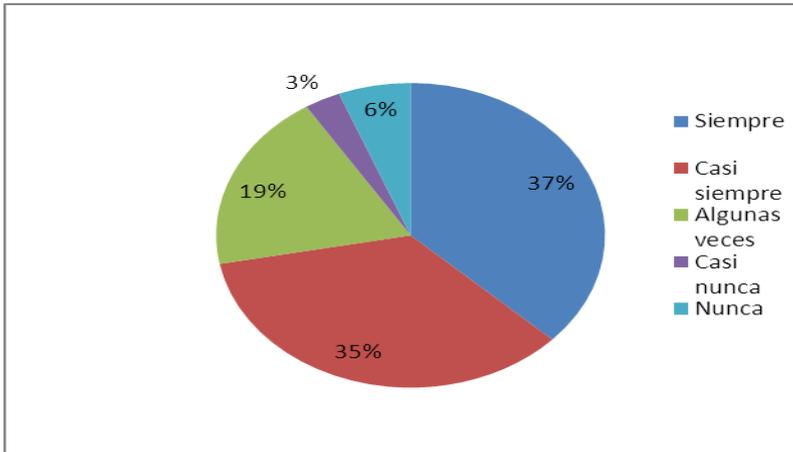


Nota. En relación a los porcentajes arrojados la mayoría contesto que para los colaboradores el jefe goza de confianza del equipo que dirige.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 8

Pregunta: Tu jefe muestra pasión e infunde entusiasmo en su rol de líder

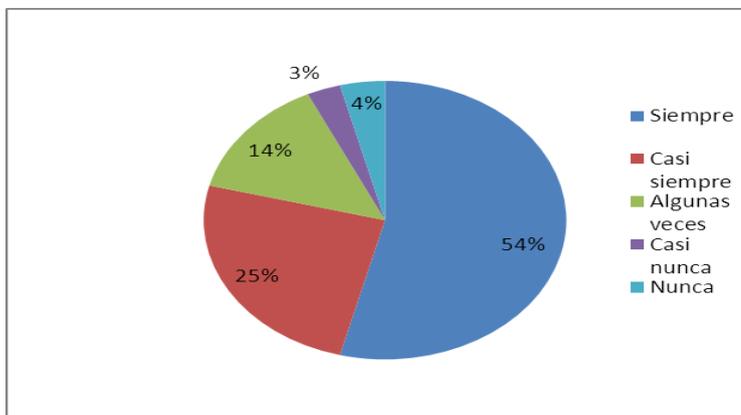


Nota. La mayoría conformada por el 72% de la población encuestada manifestó el jefe si demuestra pasión e infunde entusiasmo en su rol de líder.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 9

Pregunta: Tu jefe actúa de modo que se gana el respeto del equipo de trabajo.

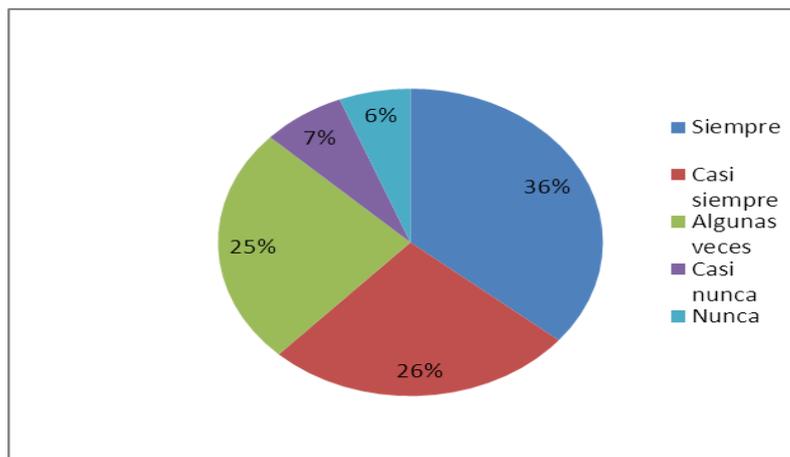


Nota. Al igual que la pregunta la mayoría manifestó que el jefe si se gana el respeto del equipo de trabajo.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 10

Pregunta: Tu jefe entiende, comprende y suele aceptar criterios de los demás

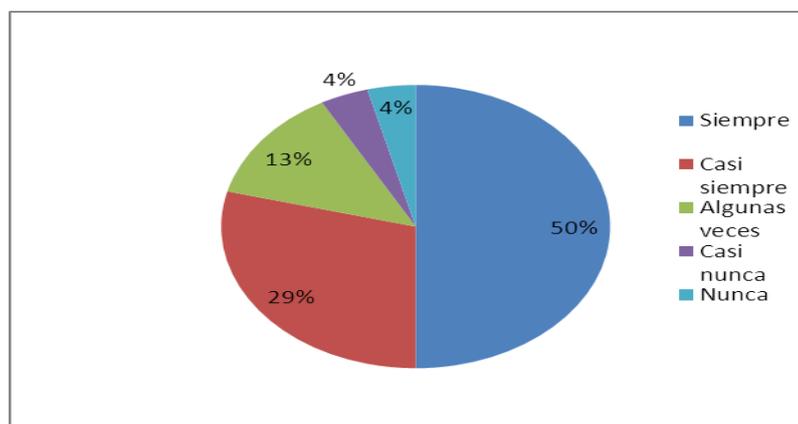


Nota. En relación a esta pregunta sobre si el jefe entiende, comprende y suele aceptar criterios de los demás el 62% contestó que sí ratificando el estilo de liderazgo ejercido.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 11

Pregunta: Tu jefe expresa con claridad las metas y objetivos del departamento.

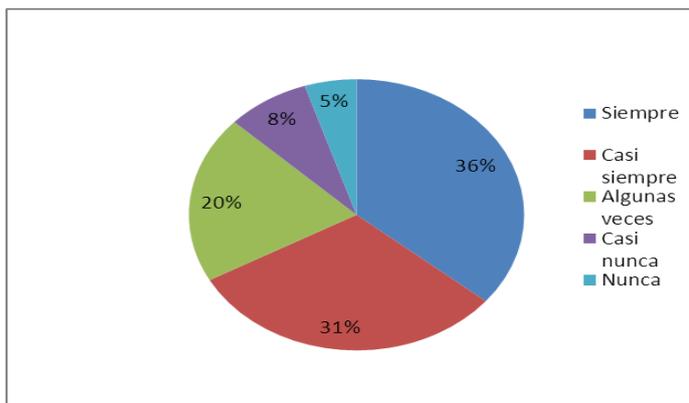


Nota. La mayoría de los colaboradores es decir, un 79% manifestaron que el jefe si expresa con claridad las metas y objetivos del departamento.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 12

Pregunta: Tu jefe demuestra interés genuino y apoyo consecuente a todos por igual.

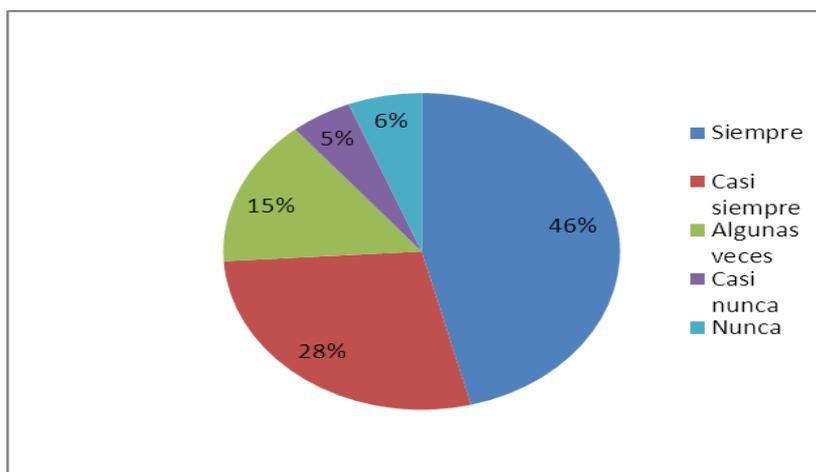


Nota. Como se puede observar en la figura el 67% manifestó que existe por parte del jefe interés genuino y apoyo por igual para todos los colaboradores.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 13

Pregunta: Tu jefe al comunicar los objetivos inspira respeto y te genera confianza

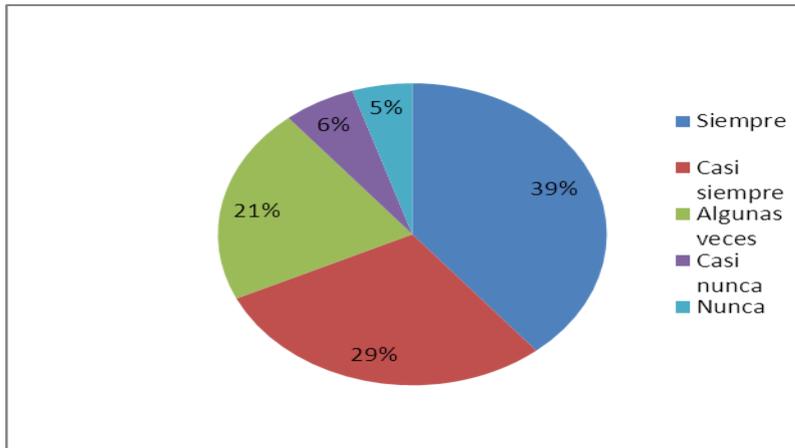


Nota. Al igual que la pregunta anterior la mayoría manifestó que el jefe al comunicar los objetivos genera confianza.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 14

Pregunta: Tu jefe te escucha y considera las opiniones de los demás antes de decidir.

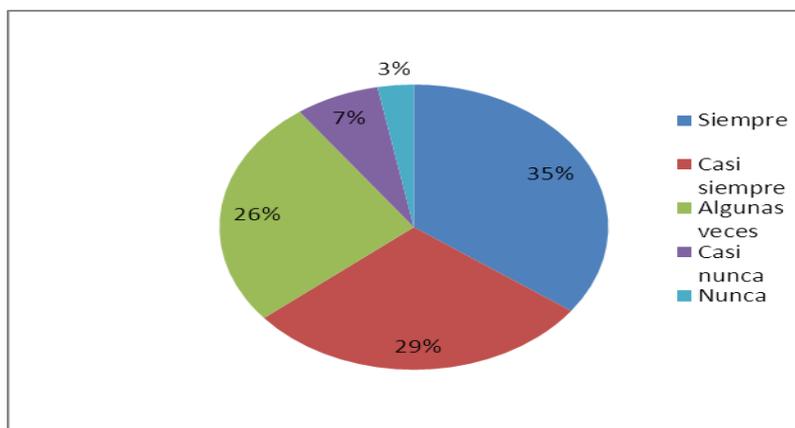


Nota. Al analizar los resultados el 68 % manifestó que el jefe escucha y considera las opiniones de los demás antes de decidir cualquier decisión.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 15

Pregunta: Tu jefe conoce bien a todos sus colaboradores y mantiene fuerte vínculo con ellos.

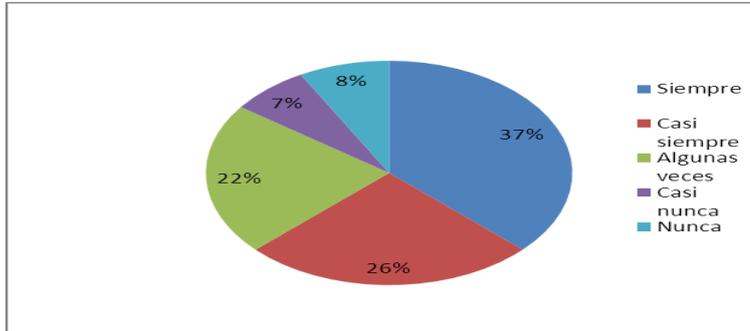


Nota. Al igual que la pregunta anterior la mayoría manifestó que el jefe conoce bien a sus colaboradores y al mismo tiempo mantiene vínculos con ellos.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 16

Pregunta: Tu jefe fomenta ambiente participativo, colaborativo y de reconocimiento de logros.

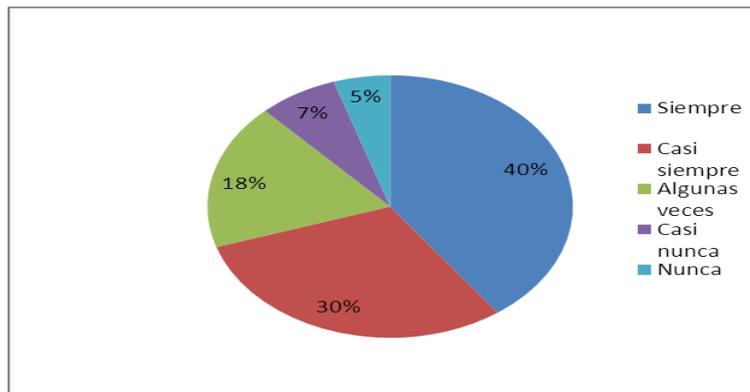


Nota. Las alternativas siempre, casi siempre y algunas veces conforman el 85% siendo el mayor porcentaje donde los colaboradores manifiestan que si se fomenta un ambiente participativo y reconocimiento de logros.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 17

Pregunta: Para tu jefe las personas son lo más importante en la transformación de la empresa.



Nota. Las alternativas siempre, casi siempre y algunas veces conforman el 85% siendo el mayor porcentaje donde los colaboradores manifiestan que si se fomenta un ambiente participativo y reconocimiento de logros.

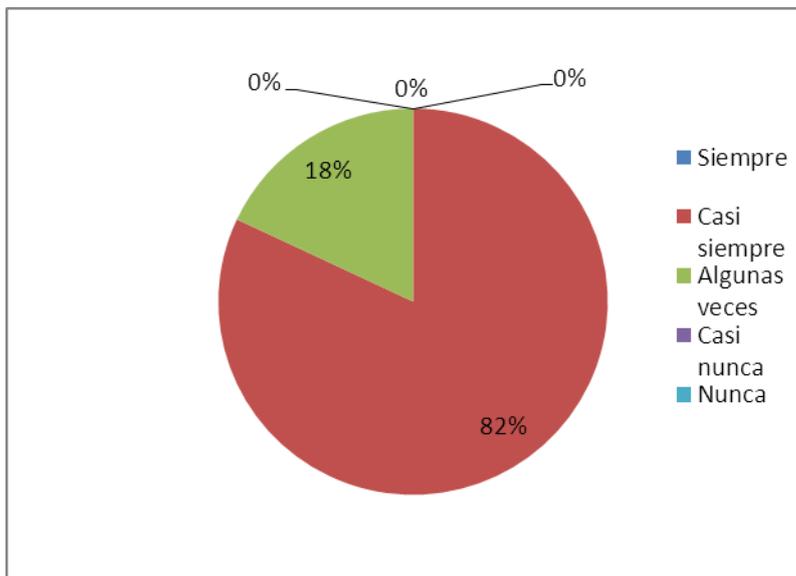
Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Seguidamente se exponen los resultados derivados de los datos obtenidos del cuestionario aplicado a los gerentes, supervisores y coordinadores que conformaron la población objeto de estudio, lo cual permitió determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Liderazgo Transformacional en la Empresa Pinturas Unidas S.A. y posteriormente, se discuten los resultados.

Figura 1

Pregunta: ¿Te consideras un líder que enseña a tus colaboradores?

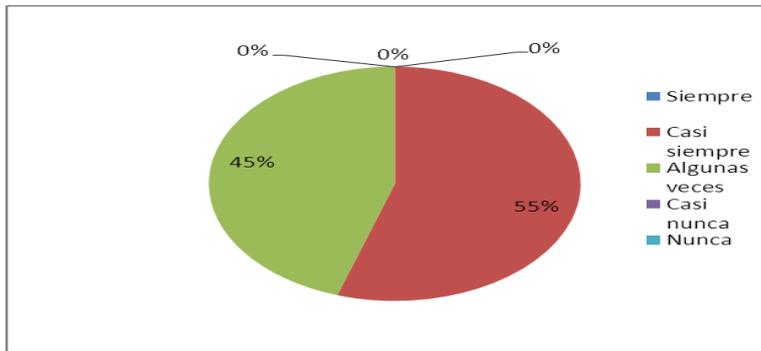


Nota. Se puede observar en la gráfica entre las opciones casi siempre y algunas veces forman un 100% lo que representa la mayoría, que si consideran que son líderes que enseñan a sus colaboradores.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 2

Pregunta: ¿Te consideras un líder que empodera a sus colaboradores?

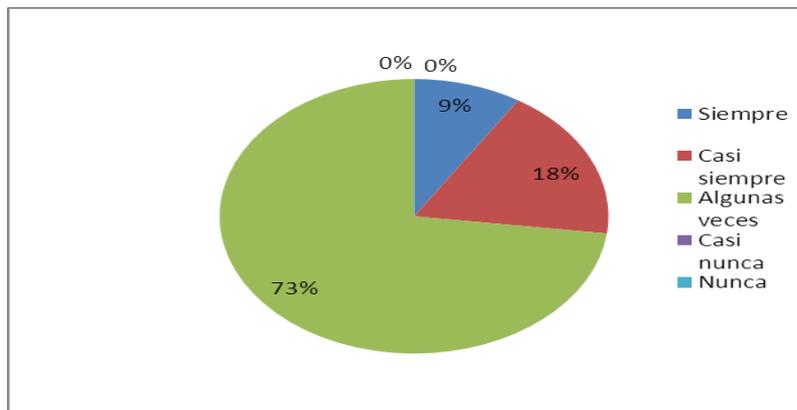


Nota. Como se puede apreciar en la gráfica 2 la mayoría respondió que si se consideran líderes que empoderan a sus colaboradores.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 3

Pregunta: ¿Ejerces un liderazgo asertivo?

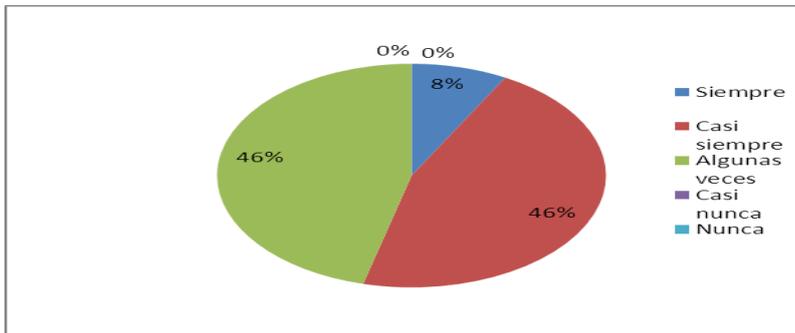


Nota. Al analizar los resultados se pudo evidenciar que el 91 % manifestó que si ejercen un liderazgo asertivo.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 4

Pregunta: ¿Eres un líder carismático?

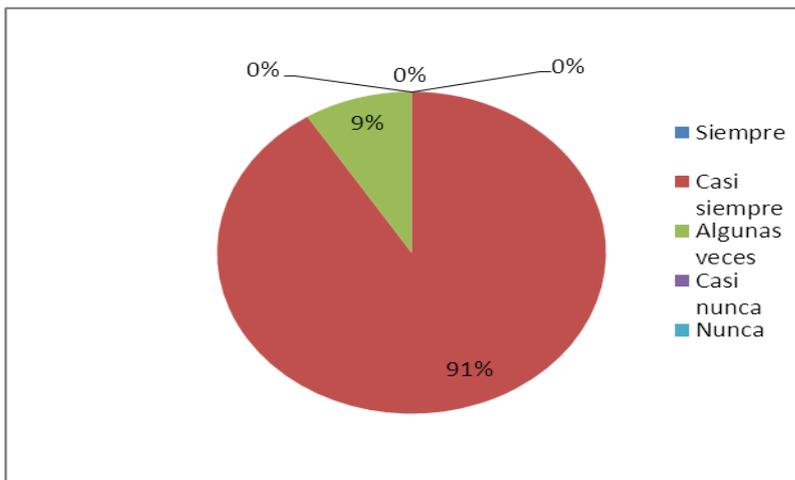


Nota. En relación a la pregunta realizada el 92% que corresponde a la mayoría están a favor de que representa un liderazgo carismático en Pinturas Unidas S.A.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 5

Pregunta: ¿Cómo líder promueves y fortaleces el trabajo en equipo?

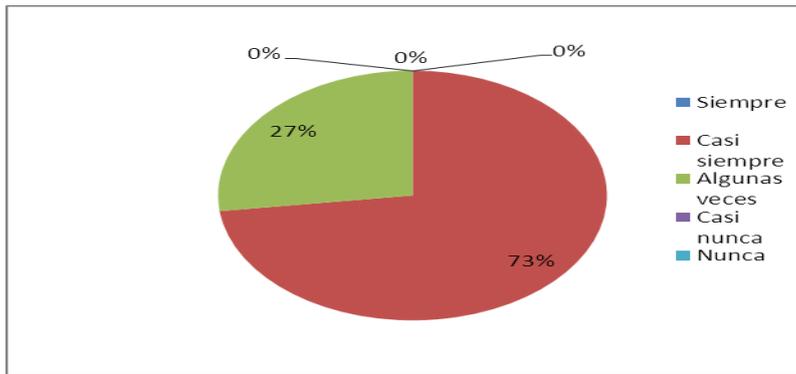


Nota. Como se puede apreciar en la gráfica el 91% correspondiente a la alternativa casi siempre, manifestaron que promueven y fortalecen el trabajo en equipo.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 6

Pregunta: ¿Ayudas a desarrollar a tus colaboradores por igual?

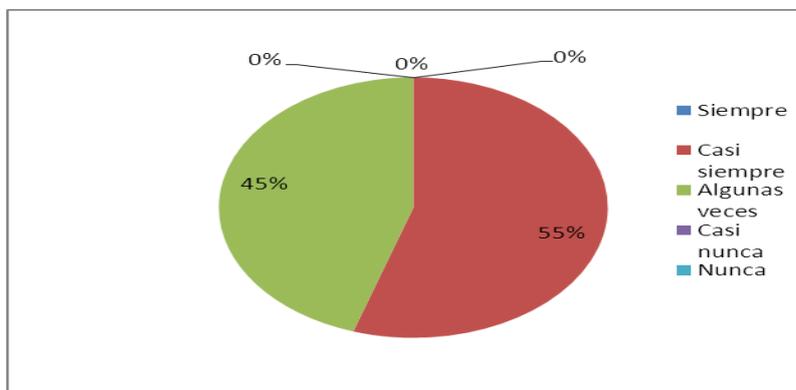


Nota. Al tomar en cuenta los resultados sobre la pregunta el 73% que corresponde a la mayoría están de acuerdo que ellos ayudan a desarrollar a sus colaboradores por igual.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 7

Pregunta: ¿Muestras pasión y generas entusiasmo en tu rol de líder?

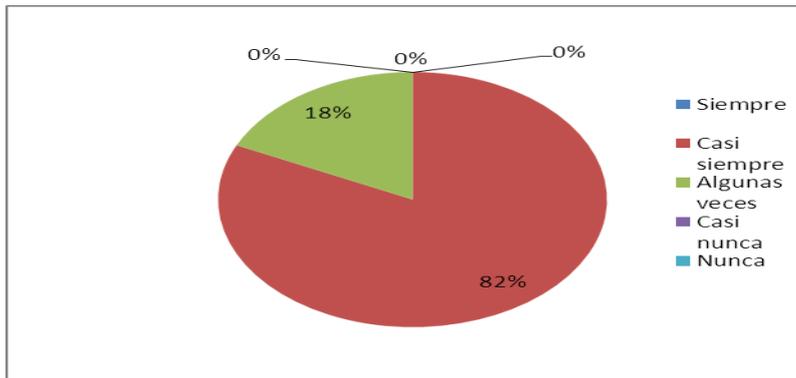


Nota. En relación a los porcentajes arrojados la mayoría contesto que muestran pasión y generan entusiasmo en su rol de líder.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 8

Pregunta: ¿Favoreces procesos de cambios e innovación?

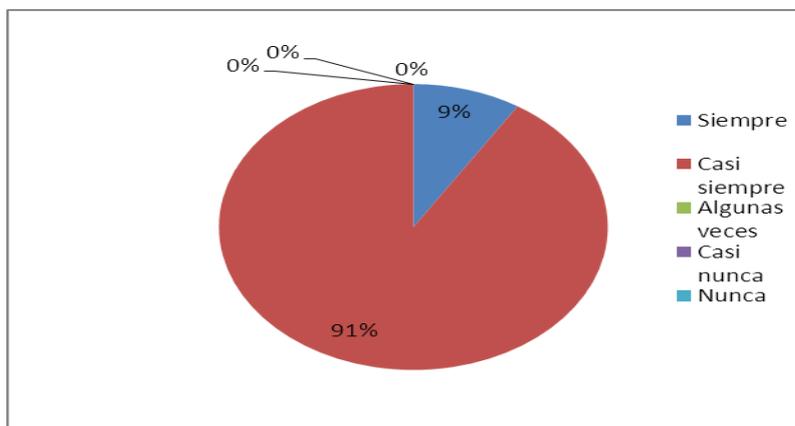


Nota. La mayoría conformada por el 82% de la población encuestada manifestó que favorecen el proceso de cambio e innovación dentro de Pinturas Unidas S.A.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 9

Pregunta: ¿Consigues la participación de todos de manera eficaz?

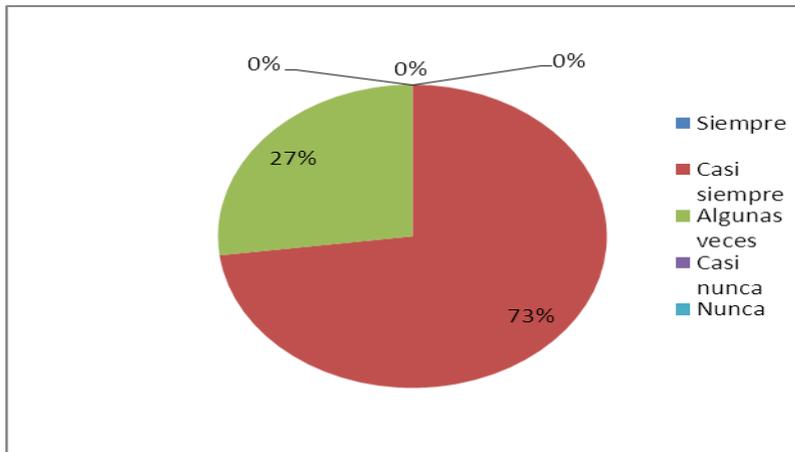


Nota. Al igual que la pregunta anterior la mayoría manifestaron que si consiguen la participación de todos de manera eficaz.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 10

Pregunta: ¿Gozas de la confianza del equipo de trabajo que diriges?

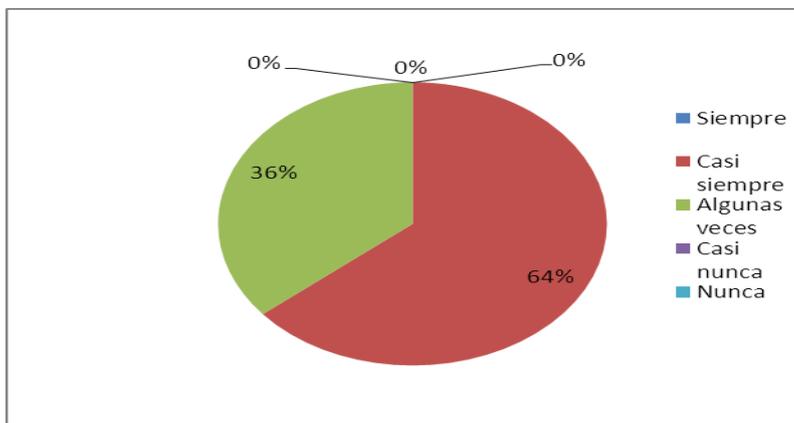


Nota. En relación a esta pregunta sobre si goza de confianza del equipo de trabajo el 73% respondieron de manera afirmativa.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 11

Pregunta: ¿Actúas de modo que te ganas el respeto de tu equipo de trabajo?

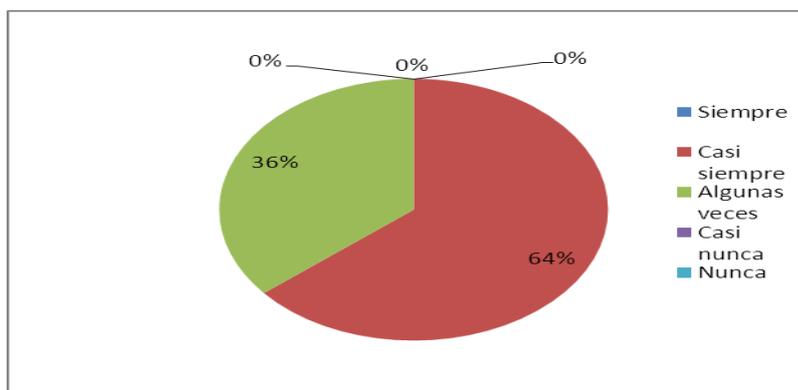


Nota. La mayoría de los encuestados manifestaron que se ganan el respeto de su equipo de trabajo.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 12

Pregunta: ¿Como líder sueles entender y aceptar criterios de los demás?

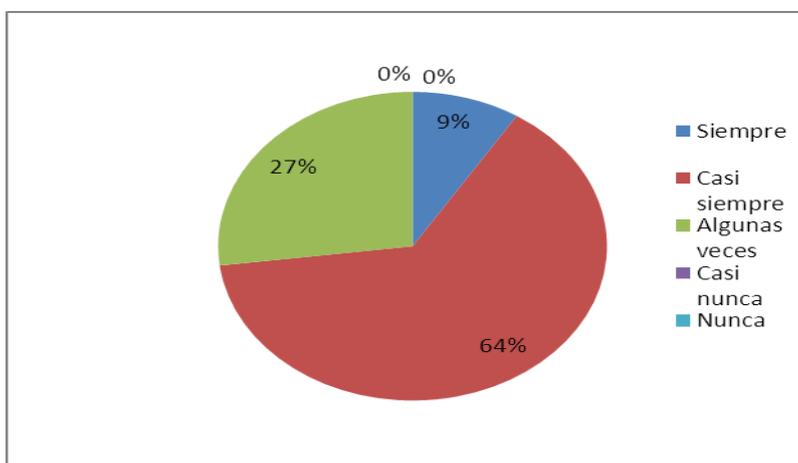


Nota. Como se puede observar en la figura el 64% manifestó que suelen entender y aceptar criterios de los demás dentro de Pinturas Unidas S.A.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 13

Pregunta: ¿Expresas a tu equipo con claridad las metas y objetivos del departamento?

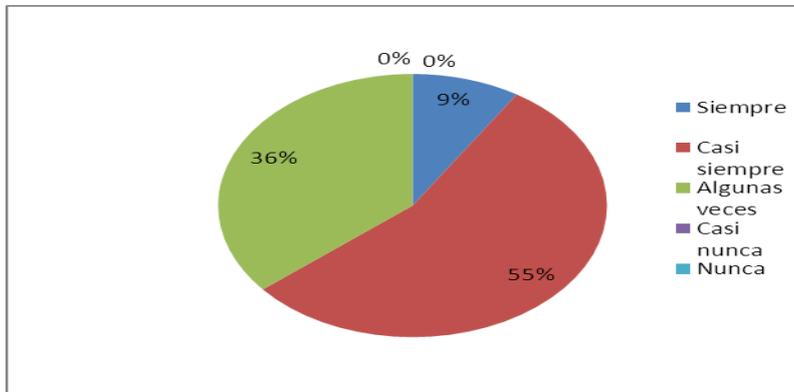


Nota. Al igual que la pregunta anterior la mayoría es decir el 64% manifestó que expresan a su equipo de trabajo las metas y objetivos del departamento.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 14

Pregunta: ¿Muestras interés genuino y apoyo consecuente a todos por igual en tu equipo?

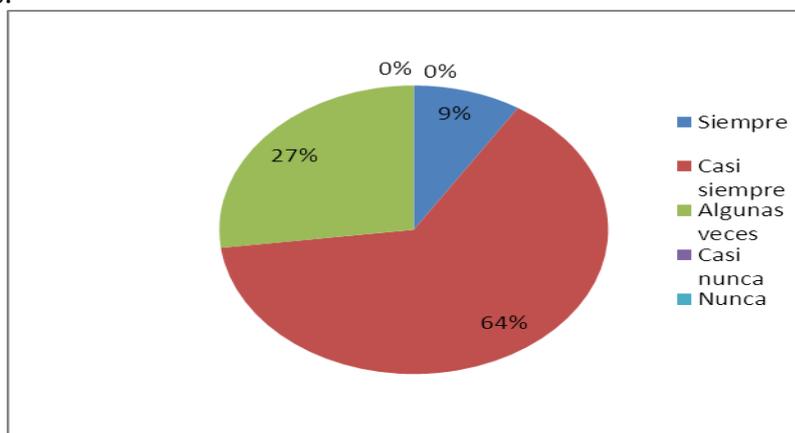


Nota. Al analizar los resultados el 55% manifestó que demuestran interés genuino y apoyo consecuente por igual a todos los integrantes de su equipo de trabajo.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 15

Pregunta: Al comunicarte con tus colaboradores inspiras respeto y generas confianzas.

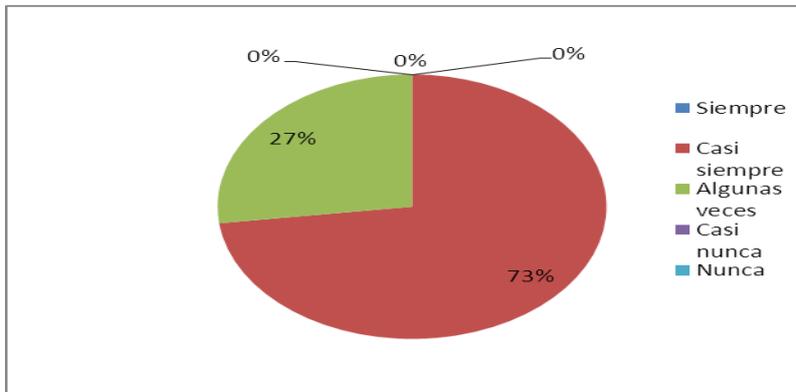


Nota. Al igual que la pregunta anterior la mayoría conformada por un 64% manifestó que al comunicarse con sus colaboradores inspiran respeto y generan confianza entre sus colaboradores

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 16

Pregunta: ¿Escuchas y consideras las opiniones de los demás antes de decidir?

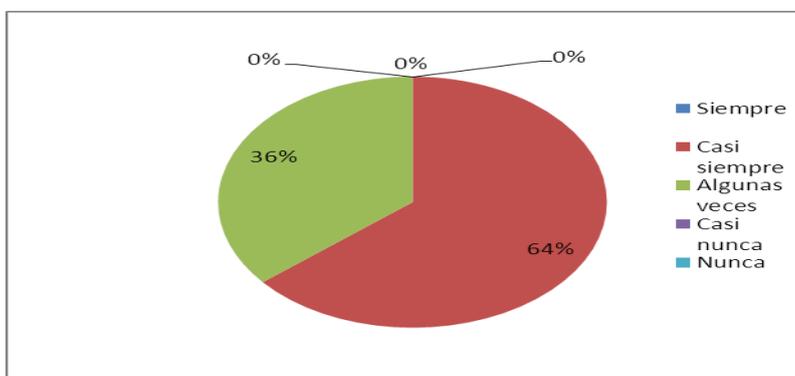


Nota. Las alternativas casi siempre y algunas veces conforman el 100% del porcentaje donde manifiestan que escuchan y consideran las opiniones de los demás antes de decidir.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 17

Pregunta: ¿Conoces bien a todos tus colaboradores y mantienes fuertes vínculos con ellos?

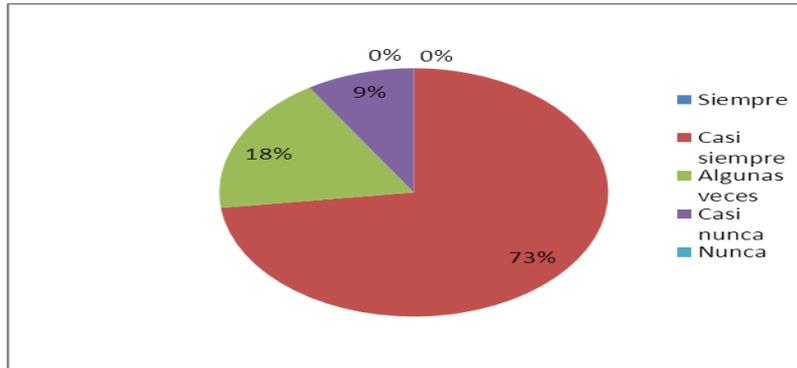


Nota. Las alternativas casi siempre y algunas veces conforman nuevamente el 100% del porcentaje donde respondieron que si conocen a todos los colaboradores y que mantienen fuertes vínculos con ellos.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 18

Pregunta: ¿Para ti las personas son lo más importante en la transformación de la empresa?

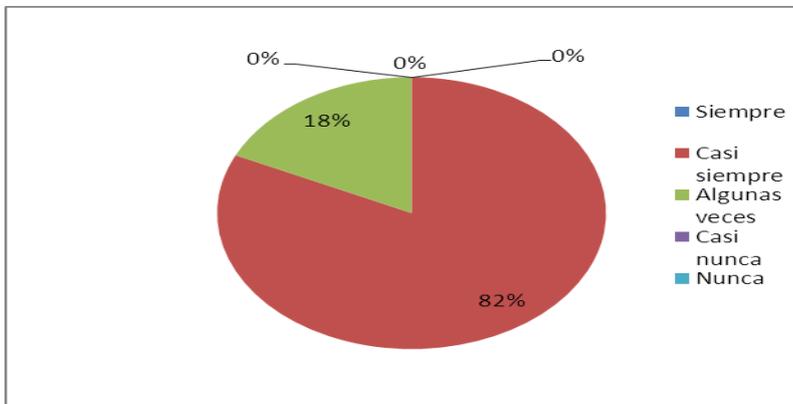


Nota. Al observar los resultados la mayoría están de acuerdo que las personas son lo más importante en la transformación de la empresa.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 19

Pregunta: ¿Alcanzar los objetivos de la empresa son tu prioridad, al igual que el bienestar y desarrollo de tu equipo?

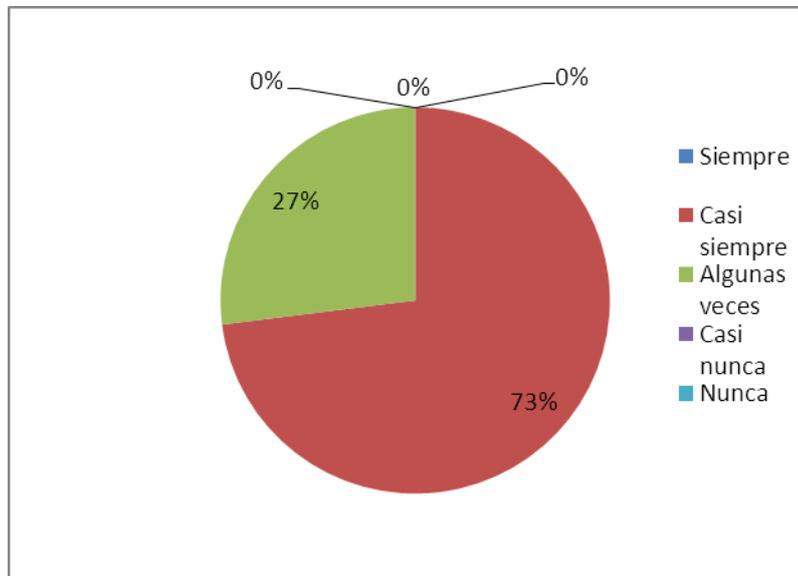


Nota. En relación a la pregunta formulada la mayoría están de acuerdo que alcanzar los objetivos de la empresa son su prioridad.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

Figura 20

Pregunta: ¿Fomentas un ambiente participativo, colaborativo y de reconocimiento de logros?



Nota. Las alternativas casi siempre y algunas veces conforman el 100% del porcentaje donde los manifiestan que fomentan un ambiente participativo y de reconocimiento de logros.

Fuente: Mariuxi Del Valle Guanoluisa (2022)

CONCLUSIONES

En el transcurso de esta investigación se lograron obtener insumos derivados, tanto de la indagación documental como del instrumento de recolección de datos aplicado, que al ser tratados con las técnicas metodológicas adecuadas produjeron resultados de los cuales se presentan las siguientes conclusiones:

Se pudo concluir que de los rasgos del líder el que más resalta es el impulsador así como, el deseo de dirigir y la inteligencia, esos rasgos del líder le permiten influenciar y dirigir a su equipo de trabajo, demostrando su posición para aceptar responsabilidades con el fin de lograr los fines de la organización. Por otra parte, se pudo observar que los colaboradores se sienten identificados tanto con sus jefes como con la manera de liderar al equipo de trabajo.

Seguidamente y en relación al liderazgo transformacional, dentro de las cualidades de ese estilo de liderazgo, se encuentra el respeto, la seguridad y el entusiasta, pues son aquellos líderes que asumen retos, transmiten seguridad a sus seguidores e influyen en los mismos para lograr los objetivos organizacionales.

Por otra parte, en relación al clima organizacional se pudo evidenciar que los colaboradores en su gran mayoría manifiestan que, por el estilo de liderazgo utilizado por sus jefes, el clima organizacional ha mejorado por que trasmite seguridad y sentido de pertenencia hacia la empresa, pero sobre todo que se toma en cuenta a los colaboradores al momento tomar decisiones en relación a los procesos que se utilizan en los distintos departamentos de la empresa.

RECOMENDACIONES

Obtenidos los resultados respectivos del proceso de investigación se formulan las siguientes recomendaciones:

En cuanto al estilo de liderazgo existente, se recomienda sugerir a las autoridades de la empresa **Pinturas Unidas S.A.**, establecer un sistema de evaluación periódico, llevando a cabo encuestas semestrales dirigidas a los gerentes y jefes, en cuanto a los aspectos más importantes que conforman los rasgos de los mismos, para que a través del análisis de los resultados se introduzcan los correctivos necesarios oportunamente, para así mejorar continuamente el cumplimiento de sus obligaciones

Asimismo, se considera promover cursos para mejorar y afianzar las cualidades del liderazgo al mismo tiempo desarrollar aquellas de las que carecen los gerentes de las empresas, buscando así optimizar el desempeño de sus funciones laborales, y por ende ser más eficiente en la prestación del servicio.

En cuanto al clima organizacional, se recomienda implantar un programa de reforzamiento de cultura a la calidad de servicio como se denominará, el cual estará dirigido a la totalidad del personal vinculado a la prestación del servicio, incluyendo los gerentes y jefes de departamentos de la empresa Pinturas Unidas S.A., pretendiendo de esa forma, incrementar la cultura e identificación hacia la prestación de un servicio con la calidad exigida por los clientes.

Este programa consiste en entrenamiento y de adiestramiento el cual contendrá temas muy específicos sobre: atención al cliente, prestación de servicio, de igual manera, esto representa un enfoque integrado, progresivo para el crecimiento y desarrollo del empleado en materia de prestación de servicio. Por otra parte, se recomendó establecer reuniones constantes con las autoridades de la empresa, para informarles de las percepciones de los colaboradores en cuanto al ambiente laboral para que éstos tomen medidas al respecto.

BIBLIOGRAFÍA

- Almirón y Takho ,Irova, V. (2015). Liderazgo transaccional vs. Liderazgo transformacional. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación Docencia Creativa*. 24-28. https://digibur. Ugr.es/bitstream/handle/10481/34629/AlmironArevalo_V4_Art4.pdf?sequence=6&isAllowed=y.
- Fernández y Quintero, M. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 22,núm. 77, 56-57 <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>.
- Mejia,N. (2021) Gestión educativa y liderazgo transformacional en los directivos de la educación básica regular. *Revista Oublicando*, 8(29), 79-86.
- Retuerto, M. (2017). El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la municipalidad del distrito de El Agustino. Lima, Perú
- Aquije, Y. (2017). El liderazgo transformacional y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la red 10, Ugel 04, Lima, Perú.
- Rojas, C. (2018). Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores en el área de producción de un frigorífico en Bogota. Colombia
- Montero, A. (2021) Relación entre el liderazgo y el Clima Organizacional en la literatura publica desde 2000 hasta 2020. Medellin, Colombia
- Barreto, C. (2019). Como liderazgo transformacional impacta el clima organizacional de una empre4sa del sector comercial del departamento de Cundinamarca. Pereira, Colombia
- Arias, J. (2020). Técnicas e Instrumentos de investigación científica. Arequipa, Perú.
- Vargas, F. (2015). Diagnóstico del clima organizacional en la administración. Bogotá, Colombia.
- Pedraza, M. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral. Colombia.
- Carrasco, G. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicológicos sobre la felicidad en el trabajo. Coyoacán, México
- Ortiz, C. (2019). Incidencia del clima Organizacional en la productividad laboral. Caracas, Venezuela.
- Sampieri, R. (2018), Metodología de la investigación. Celaya México
- Sabino, Carlos, (2016). El proceso de la investigación científica. Buenos Aires, Argentina
- Nilda, C. (2020). Introducción a la investigación. Maracaibo, Venezuela.
- Hernández, R. (2020). Fundamentos de la metodología de la investigación. Celaya México.
- Rojas, M. (2019). Estudio del impacto del liderazgo transformacional en el clima organizacional de las empresas. Pereira, Colombia
- Muñoz, C. (2016). Metodología de la investigación. México
- Chiavenato, I. (2019). Liderazgo. Viradouro, Brasil
- Madrigal, B. (2020). Líderes y liderazgo. Jalisco México
- Fernández, C. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. Maracaibo, Venezuela
- Lucas P. (2019) El clima organizacional como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Colombia

ANEXO

INSTRUMENTO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PINTURAS UNIDAS S.A.

Este instrumento tiene como objetivo medir la variable Clima Organizacional y Liderazgo Transformacional de los colaboradores de Pinturas Unidas S.A. y obtener los datos necesarios para la realización del presente estudio, del cual se obtendrán los resultados al aplicar el instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados.

La información que Usted suministre será confidencial y de mucha utilidad para la investigación. De la sinceridad de sus respuestas dependerá la confiabilidad de los resultados de este trabajo. Gracias anticipadas por su colaboración.

INSTRUCCIONES

Es importante que lea todas las instrucciones antes de responder el cuestionario:

1. Lea detenidamente todos los ítems antes de seleccionarlos.
2. Sus respuestas serán confidenciales.
3. Siga el orden establecido.
4. No deje algún ítem sin responder.
5. Cada ítem está estructurado por un total de cinco alternativas. Seleccione una sola y márquela según su opinión.
6. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. Trate de responder en forma veraz y sincera, de ello depende la pertinencia de la información.

Si se presentan dudas al responder el instrumento, consulte al encuestador.

CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES

Leyenda

Siempre	(S) 4
Casi Siempre	(CS) 3
Algunas Veces	(AV) 2
Casi Nunca	(CN) 1
Nunca	(N) 0

Siempre (S). Casi Siempre (CS). Algunas veces (AV), Casi Nunca (CN).

Nunca (N)

Como colaborador de Pinturas Unidas S.A., considera que:

ITEMS		ALTERNATIVAS				
		S	C	A	C	N
1	¿Tu jefe es un líder que te enseña?					
2	¿Tu jefe ejerce un liderazgo asertivo y carismático?					
3	¿Tu jefe promueve y fortalece el trabajo en equipo?					
4	¿Tu jefe te empodera y ayuda a desarrollarte en la organización?					
5	¿Tu jefe favorece los procesos de cambios e innovación?					
6	¿Tu jefe consigue la participación de todos de manera eficaz?					
7	¿Tu jefe goza de la confianza del equipo de trabajo que dirige?					
8	¿Tu jefe muestra pasión e infunde entusiasmo en su rol de líder?					

9	¿Tu jefe actúa de modo que se gana el respeto del equipo de trabajo?					
10	¿Tu jefe entiende, comprende y suele aceptar criterios de los demás?					
11	¿Tu jefe expresa con claridad las metas y objetivos del departamento?					
12	¿Tu jefe demuestra interés genuino y apoyo consecuente a todos por igual?					
13	¿Tu jefe al comunicar los objetivos inspira respeto y te genera confianza?					
14	¿Tu jefe te escucha y considera las opiniones de los demás antes de decidir?					
15	¿Tu jefe conoce bien a todos sus colaboradores y mantiene fuerte vínculo con ellos?					
16	¿Tu jefe fomenta ambiente participativo, colaborativo y de reconocimiento de logros?					
17	¿Para tu jefe las personas son lo más importante en la transformación de la empresa?					

CUESTIONARIO PARA LOS GERENTES Y SUPERVISORES Y COORDINADORES

Leyenda

Siempre	(S) 4
Casi Siempre	(CS) 3
Algunas Veces	(AV) 2
Casi Nunca	(CN) 1
Nunca	(N) 0

Siempre (S). Casi Siempre (CS). Algunas veces (AV), Casi Nunca (CN).

Nunca (N)

Como colaborador de Pinturas Unidas S.A., considera que:

ITEMS		ALTERNATIVAS				
		S	C S	A V	C N	N
1	¿Te consideras un líder que enseña a tus colaboradores?					
2	¿Te consideras un líder que empodera a sus colaboradores?					
3	¿Ejerces un liderazgo asertivo?					
4	¿Eres un líder carismático?					
5	¿Cómo líder promueves y fortaleces el trabajo en equipo?					
6	¿Ayudas a desarrollar a los colaboradores por igual?					
7	¿Muestras pasión y generas entusiasmo en tu rol de líder?					

8	¿Favoreces procesos de cambios e innovación?					
9	¿Consigues la participación de todos de manera eficaz?					
10	¿Gozas de la confianza del equipo de trabajo que diriges?					
11	¿Actúas de modos que te ganas el respeto de tu equipo de trabajo?					
12	¿Cómo líder sueles entender y aceptar criterios de los demás?					
13	¿Expresas a tu equipo con claridad las metas y objetivos del departamento?					
14	¿Muestras interés genuino y apoyo consecuente a todos por igual en tu equipo?					
15	¿Al comunicarte con tus colaboradores inspiras respeto y generas confianza?					
16	¿Escuchas y consideras las opiniones de los demás antes de decidir?					
17	¿Conoces bien a todos tus colaboradores y mantienes fuertes vínculos con ellos?					
18	¿Para ti las personas son lo más importantes en la transformación de la empresa?					
19	¿Alcanzar los objetivos de la empresa son tu prioridad, al igual que el bienestar y desarrollo de tu equipo?					
20	¿Fomentas un ambiente participativo, colaborativo y de reconocimiento de logros?					