



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
(GRUPO 05)

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
BLOQUE TRANSVERSAL PRACTICA II
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN EN LA GESTIÓN DEL TALENTO Y LAS
ORGANIZACIONES.

INFORME PRÁCTICA II
INVESTIGACIÓN COMO OPCIÓN DE GRADO

PRESENTA:

JESICA KATHERINE AREVALO PARADA CÓDIGO 1511023663

XIMENA MEDINA CORREA CÓDIGO 1511024086

ASESOR:

DIANA CAROLINA HERNÁNDEZ GUALDRÓN. MGS.

BOGOTÁ, MAYO DE 2019.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Palabras clave:	1
Antecedentes	1
Presentación de la institución	3
Estructura organizacional.....	5
Planteamiento del problema.....	5
Pregunta de investigación	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.	7
Justificación	7
Marco de referencia	8
Marco conceptual.....	8
Marco teórico.....	12
Marco Empírico	16
Metodología	18
Tipo y diseño de investigación.....	19
Participantes.....	19
Instrumentos de recolección de datos.....	19
Estrategia del análisis de datos.....	20
Consideraciones éticas.....	21
Resultados.....	22
Discusión y conclusiones.....	24
Recomendaciones:	25
Referencias bibliográficas.....	26
Anexos	30

Lista de tablas

Lista de figuras

Resumen

El liderazgo es uno de los tópicos que generan mayor interés en la psicología organizacional, y se suscita como columna vertebral en nuestra investigación; por ello, se analizará la percepción del equipo de trabajo, frente al liderazgo participativo y la gestión del líder, y como esta tiene injerencia en el clima laboral, se revisarán, antecedentes, conceptos y diversas teorías, que afiancen la hipótesis del líder como influencia en el ambiente laboral.

Palabras clave:

Liderazgo, Participación, Clima, Empresa, Bienestar, laboral.

Antecedentes

El liderazgo comprende una variedad de habilidades que debe poseer una persona para influenciar la forma en la cual piensan o actúan otras personas (Gómez, 2002). Esto se logra a través de la motivación, ya que por medio de esta logran que las personas realicen sus tareas de una manera eficiente, ayudando así a la consecución de sus logros y los de la empresa.

Durante las últimas décadas se ha tratado de investigar si el liderazgo puede ser aprendido o si es una característica propia de la persona, (Chiavenato, 2009); en muchos de los campos y profesiones han tratado de descifrar el liderazgo y de qué forma se puede ejercer correctamente, ya que de este dependerá las empresas o proyecto que se quiera realizar.

Inicialmente las investigaciones eran enfocadas individualmente, pero en los últimos avances de las investigaciones no se enfocan solo en el líder, sino también en aquellas personas que le siguen, el liderazgo lo describen ahora como una dinámica de carácter globalizado y compleja, con afectación social y estratégica (Avolio, Walumbwa, y Weber, 2009)

En cualquier parte del mundo, nacional e internacionalmente se necesitan excelentes líderes, quienes promuevan el alcance de metas y la que le den la debida importancia a cada una de las personas como seres humanos (Chiavenato 2004). Tener la habilidad de un buen liderazgo es una necesidad para poder promover un ambiente de trabajo motivante, Omar (2011). que les permite a los trabajadores crecer como personas y profesionales. (Thompson, 2012).

Liderazgo participativo, Castaño (2013). explica el liderazgo participativo o democrático, así *“liderazgo que funda su identificación con el grupo”*, todo plan es materia para entablar debates de discusión en grupo, lo cual el líder tiende a fomentar y favorecer, y de la confrontación en el equipo, se consigue una perspectiva de visión hacia el futuro más clara, el líder en caso de que surjan temores o dudas, tiende a proponer opciones y alternativas alcanzables, con el fin de ayudarlos a ver con más claridad.

Cuando el estilo se basa en la democracia, las relaciones que se entablan entre los miembros del grupo, son positivas en su totalidad, se da un trato amable y amistoso, lo cual favorece el ambiente laboral.

Además, las personas ven a su al líder como alguien que está a su mismo nivel, y la relación con éste se da de forma satisfactoria, la conciencia de grupo es fuerte

alrededor de su líder, lo que se evidencia gracias a comportamientos que se refieren al colectivo, más que al individuo.

Presentación de la institución

Nuestra investigación será proyectada a la empresa Open market Ltda. empresa de logística integral en la cadena de suministro.

Ubicada en: Bogotá Oficinas principales y CILOG Centro Internacional de Logística Carrera 69 No. 21 - 63, Zona Industrial Montevideo, PBX (571) 747 0000 Fax: (571) 292 5664 Correo Electrónico principal@openmarket.com.co

Historia:

En 1984, los hermanos Vásquez Rincón fundaron la empresa Open Market, una y su especialidad es la de dar manejo, transporte, almacenamiento, acondicionamiento y distribución de productos terminados a empresas nacionales y multinacionales que tienen operaciones en Colombia. Dio inicio a su operación disponiendo de 17 empleados y una bodega de 350 metros cuadrados en la ciudad de Bogotá D.C.

La empresa ha ido recolectando experiencia con sus clientes, y con el paso del tiempo, las exigencias de estos han sido la base para la consolidación de nuevos servicios que permitan mantenerlos satisfechos, haciendo que poco a poco, la compañía sea pionera en servicios de logística integral, a la medida de cada usuario, dado que la empresa ha tenido la disposición de abrirse a la innovación constante.

Centrados siempre en adoptar nuevas medidas estratégicas orientadas al cliente, se implementaron nuevos centros de logística con el fin de lograr una más amplia

cobertura de servicios para sus clientes. Fue así como llegaron al desarrollo de nuevos productos que aumentaron y complementaron la oferta de valor, creándose eventos como el Pharma & Healthcare Day. Otro rubro importante que se ha ido consolidando en la empresa, es el del liderazgo, mediante la creación de programas que brinden bienestar a los empleados y personal de la compañía.

Para el año 2017, se la fusión con FEMSA; para que surja así la empresa SOLISTICA, cuyo propósito inicial fue el de consolidarse en Latinoamérica y de allí expandirse a nivel global.

Misión:

De acuerdo con lo consignado en la página web de la compañía, Open Market tiene como misión el proveer soluciones logísticas de alta fidelidad, especializadas en mejorar el flujo de la cadena de abastecimiento, mediante procesos de alta efectividad, para contribuir en esta medida, al éxito de sus clientes y del conjunto de la.

Visión:

Open Market se visualiza como una empresa de Logística Integral, la cual tiene como meta en 2.020, el consolidarse como un sólido grupo cuyo fuerte sea la innovación orientada hacia sus clientes, con presencia internacional en todo el continente americano, con el fin de alcanzar, de esta manera, un balance ambiental social que contribuya positivamente a su clientela, colaboradores y socios accionistas.

Política de Calidad:

Open Market, se compromete con logros aún más de lo que se espera en cuanto a la calidad de sus servicios de logística, mediante la continua realimentación de sus clientes, implementación de procesos de alta eficiencia, y mediante un compromiso, vocación y filosofía, que involucren como prioridad, la calidad orientada hacia sus clientes, involucrando a sus proveedores y colaboradores en general, mientras hace uso eficiente y racional de sus recursos buscando con ello la excelencia en los servicios que ofrece la empresa.

Estructura organizacional



Planteamiento del problema

Las organizaciones en la actualidad se encuentran en un entorno que exige mucha competitividad dentro del mercado, este se transforma todos los días y la toma de decisiones de manera unilateral no resulta viable para las empresas, el liderazgo en si mismo, no debe ser exclusivo de una persona únicamente, o un solo departamento, ignorando las necesidades de los empleados.

En la actualidad es necesario incluir dentro de las políticas empresariales un modelo activo y participativo, permitiendo nuevas estrategias para la competencia dentro de los mercados.

En el contexto empresarial ha existido una conducta repetitiva durante años sobre la toma de decisiones al interior de la organización, los líderes han sido los encargados de esto, dejando de un lado las experiencias concretas y vivencias que cada empleado tiene dentro de su puesto de trabajo, y las variables que pueden afectar su rendimiento en el desempeño de la labor individual o grupal.

Una condición necesaria para la modernización de los modelos administrativos es la implementación del liderazgo participativo dentro de la empresa, centrado en los intereses que los jefes tienen por compartir el poder, ofreciendo participación a sus colaboradores en la toma de decisiones y la correcta distribución jerárquica.

Pregunta de investigación.

¿Se implementan las estrategias del liderazgo participativo, dentro de la organización open market, promoviendo el buen clima laboral, en el departamento de seguridad electrónica, en la ciudad de Bogotá?

Objetivo general.

Demostrar la relación entre el liderazgo participativo y su incidencia en el ambiente laboral de la empresa, mediante el análisis de las variables obtenidas, como indicadores subjetivos de la percepción del equipo de seguridad electrónica, de la empresa open market, en la ciudad de Bogotá,

Implementando el análisis de información cualitativa, con el fin de describir el fenómeno, dicha herramienta será desarrollada por los estudiantes de esta investigación.

Objetivos específicos.

- Determinar de manera típica, que factores son asociados a la gestión del liderazgo participativo, bajo fundamento teórico.
- Selección de variables y su relación subjetiva funcional, entre el concepto de liderazgo y clima laboral.
- Identificación de habilidades particulares del jefe de área, relacionadas con el liderazgo.

Justificación

La presente investigación indaga de manera cualitativa, la relación entre los conceptos que involucran el liderazgo, y su injerencia en el clima (ambiente) laboral, realiza un análisis entre variables sobre percepción del líder de área y su eficacia en el desarrollo de la participación grupal, para la evaluación y toma de decisiones.

Determinando la importancia de factores como la comunicación bidireccional, la empatía, el conocimiento específico, la participación y la delegación de tareas, en la gestión del liderazgo participativo, encontramos evidencia empírica, sobre la relación existente entre este, y las prácticas que pueden definir el buen clima laboral.

Así, nuestra investigación permitirá mostrar, que prácticas o conceptos son fundamentales a la hora de gestionar los equipos de trabajo de manera eficiente, sirviendo como guía, a líderes, gestores de recursos humanos, he investigadores del tema, que

requieran soporte de estudio, para el mejoramiento del clima laboral, en escenarios de contraste, discusión, y construcción de procesos, con a el aporte de equipos de trabajo propositivos.

Marco de referencia

Marco conceptual.

El liderazgo:

Ser un guía en el proceso de forjar equipos de trabajo altamente efectivos, manteniendo factores como la motivación de los individuos, su capacidad de adaptación al cambio, su estabilidad interna y la generación de ideas innovadoras ciertamente requiere competencias como el liderazgo, el cual es definido por French y Bell (1996), quienes citan a Gómez-Rada (2002, pág. 64) como un proceso en el cual la interactividad es de un grado considerable, y en el cual, las persona pertenecientes a todos los equipos desarrollan destrezas y habilidades en el proceso mencionado, lo cual, en consecuencia, implica que se determina una dirección , estrategia y visión, que permitan alcanzar un objetivo cuantificable, trazando una línea para las persona y brindándoles a su vez, motivación.

El concepto de líder:

Siliceo, Cáseres y González (1999) explican que el líder, es el constructor de la cultura de la organización, entendiéndose por esta última, como sus tradiciones, valores, hábitos, creencias, actitudes, normas y conductas, que hacen parte importante de la razón de ser de la misma, y que usa para lograr sus objetivos sociales y económicos.

Dentro del estudio de los diferentes tipos de liderazgo, Lewin (1951) da explicación de los estilos de liderazgo, con base, precisamente, en la forma en la que se comporta el líder.

Teoría del liderazgo participativo:

Encontramos pues, dentro de un vasto campo de teorías, una, donde se da fuerza a la participación activa de cada miembro del equipo, en la planeación estratégica, con el fin de ayudar al líder en la toma de decisiones, motivando al colaborador, en medida de su capacidad para contribuir al mejoramiento de los procesos, su ambiente o cualquier situación que genere impacto en el equipo, la teoría del liderazgo participativo de Vroom y Yetton, (1973) establece la propuesta de que el liderazgo se traduce como conducta que se asocia a los grupos más que a las personas individuales, y destaca que todo individuo al interior de una organización, tiene plena capacidad de dar su contribución al logro de las metas colectivas.

Dicha teoría centra su interés en la forma en la cual quienes ejercen el papel de líderes, comparten el poder, ofrecen participación y ejercen su influencia en sus colaboradores; en otras palabras, dicho forma de liderar, conocida como liderazgo democrático, se trata de los líderes que involucran a sus colaboradores en la toma de decisiones, favorece la decisión de métodos de trabajo, delega su autoridad, apoya el logro de metas y objetivos, y a su vez, usa la realimentación para mejorar el proceso comunicativo que permite al líder interactuar con sus colaboradores.

Este tipo de liderazgo, donde se fomenta la participación del equipo, donde se escuchan las recomendaciones del personal sin discriminación, favorece el ambiente laboral, he incide en el clima de la organización de manera significativa.

Concepto de clima organizacional:

Conocido como ambiente laboral en el lenguaje cotidiano, se define como las características medibles del clima laboral, que pueden ser percibidos por las personas que trabajan dentro de la organización, siendo este una poderosa influencia en su comportamiento y motivación (Ahmed, Khan, & Butt, 2012).

La motivación:

Es un factor relevante en la conducta enfocada al logro, o el o comportamiento, el individuo motivado es por excelencia un factor de los equipos con alto nivel de eficacia, como lo define Hellriegel (2008), quien afirma que se trata de fuerzas externas aplicadas en un solo individuo, las cuales causan que este presente un comportamiento específico, dirigido hacia el logro de una meta concreta.

En el contexto laboral, este tipo de comportamientos, tienen un impacto en la organización, de acuerdo con Scott y Etzioni, (1983).

Organización:

Una organización es una unidad social, grupo o colectividad humana, que se constituye con el propósito de lograr objetivos y metas, cuyos limites son identificables, la cual cuenta con normas que le dan orden y dirección, así como rangos, funciones, un sistema que permita la comunicación efectiva, y sentido de pertenencia.

El aprovechamiento de los recursos humanos, o capital humano, se ve reflejado en las características que hacen eficiente el sistema de gestión participativo, el cual, al requerir el aporte de cada miembro del equipo, busca incrementar la productividad del mismo, en la generación de ideas, fomentando la creatividad y la innovación.

Equipos de trabajo:

Se considera que el hecho de que se logre optimizar cualquier actividad, tiene fuerte dependencia con el aprovechamiento del capital humano, debido a que es una fuente de creatividad útil para la compañía, exaltando la importancia del individuo en el equipo de trabajo y en la consecución de los objetivos organizacionales. Krause (2001) hace mención de una sucesión de aspectos funcionales que otorgan una caracterización a una comunidad saludable, y que son aplicables perfectamente a los equipos de trabajo, menciona también el hecho de que existen actividades conjuntas que hacen más fácil que se dé la integración social, de acuerdo con Krause, (2001) quien cita a Tönnies (1979).

En marco de lo afectivo, relaciona la amistad, la lealtad, la responsabilidad y la confianza Krause (2001) quien cita a Blanco (1993).

La gestión del recurso humano:

Es un factor de importancia, que se ejerce para alcanzar la consecución de los objetivos de la organización. Es considerada como gestión, la manera en la cual se regula el comportamiento de un grupo de personas o colectivo social, el cual posee recursos limitados, que se deben utilizar para unos objetivos dados, los cuales se logran en equipo y se comparten entre todo el grupo social que conforma la organización. (Romero, 1998; Caicedo, 2000).

De la gestión se consiguen decisiones y objetivos; donde mediante los primeros se alcanza la orientación de la colectividad hacia un fin común de forma sistemática, y las segundas permiten la elección de como combinar y hacer interactuar entre si a las personas que conforman el recurso humano, para cumplir tales objetivos (Caicedo, 2007).

Dependerá del líder, coordinar su equipo de trabajo, de tal forma que su estrategia incorpore la participación de los colaboradores mediante la comunicación, ya que estas son variables asociadas a equipos internamente estables.

La comunicación:

Es de relevancia destacar que los actores, llevan a la práctica en su forma más simple, el mecanismo que les permite interactuar unos con otros, mediante el uso del lenguaje. De esta forma, las organizaciones usan la comunicación, con el fin de garantizar una estabilidad de grupo a nivel emocional y mental, y para mantener enfoque en las metas a alcanzar, limitándose a estas. (Echavarría, 2008, 75)

En consecuencia, la interacción del equipo de trabajo mediante la comunicación, es una estrategia competitiva de la empresa, la existencia de este recurso agrega valor, puesto que es escaso, difícilmente imitable e intransferible, pero también dependerá de una habilidad de gerencia especial, que sea de utilidad para organizar y gestionar (Camisón, 1997).

Marco teórico

Teoría del liderazgo participativo:

Cuenta con aportes significativos desde las distintas investigaciones realizadas, por estudiosos del tema, abarcando explicaciones que se centran en características particulares del individuo.

Lewin (1951) aportó una de las explicaciones que primero surgieron en relación con los estilos o formas de liderazgo, dando específicamente, detalles sobre cómo se comporta el líder.

La forma en la cual se ejerce el liderazgo basado en la democracia, conocido también como liderazgo participativo, habla de un líder que busca que sus colaboradores siempre estén involucrados en la toma de decisiones, patrocina la elección de métodos de trabajo y sus metas de forma grupal, delega autoridad, y emplea la realimentación para lograr la mejora en los resultados de su equipo, así como en el clima laboral de este.

Teniendo en cuenta la teoría del liderazgo participativo de Vroom y Yetton (1973), ellos proponen que el liderazgo es una conducta que se asocia a los grupos mucho más que al individuo, y establece que todo individuo dentro de una organización, se encuentra en plena capacidad de contribuir a la consecución de las metas colectivas.

Vroom y Yetton proponen en su teoría del liderazgo, enfocar la atención en el interés que tienen los líderes en compartir el poder, ofrecen participación y ejercen influencia sobre sus colaboradores; es decir, en cuanto a la toma de decisiones.

Warrick (1981) establece que un líder democrático, se enfoca en las personas y su desempeño. Este tipo de líder considera que la mayoría de las personas son honestas, merecedoras de plena confianza, y que trabajarán con todo su empeño para lograr objetivos de alta significancia.

Es organizado, motiva y gestiona su equipo de trabajo para que usen su potencial con el fin de alcanzar los objetivos de la organización, así como sus objetivos personales propios.

Coch y French (1948), French, Israel y As (1960), y, Morse y Reimer (1956) profundizan en sus investigaciones acerca de la relación entre la participación de los colaboradores en las decisiones que se toman, la eficacia de ésta, y la efectiva utilización de la participación, de acuerdo con las condiciones y circunstancias imperantes.

Adams y Yoder (1985) describen al líder democrático como un medio útil para la promoción de las mejores condiciones posibles de bienestar para el grupo, es alguien que está abierto a las opiniones de quienes le siguen, alienta a sus colaboradores a la participación en las decisiones que se van a tomar, y considera que estos tienen motivación para hacer lo correcto en pro del bien común.

El potencial del líder se ve aumentado por la interacción del mismo con quienes le colaboran, puesto que el grupo brinda facultades y poder a su líder, y este responde asumiendo la responsabilidad de ser quien les dirija, manteniendo un ejercicio del poder descentralizado.

Para Bass (2000), este tipo de liderazgo democrático surge implica que todas las decisiones dentro de la organización serán discutidas en equipo, siendo que el líder del grupo será su director y moderador, así como su guía en las actividades.

Ferrer, Clemenza, Romero, & Rojas (2000) son claros cuando afirman que la única forma de ejercer el liderazgo en una organización, es observando con detalle, el

desarrollo de sus tareas comunes, para luego efectuar los ajustes que se requieran, debido a los continuos cambios que las mismas deben experimentar.

Importante destacar que el liderazgo se conforma como un fenómeno de alta complejidad, el cual se ha dado a entender a partir de diferentes teorías, vinculadas a corrientes de tipo epistemológico que imperan en cierto periodo de tiempo, y a los cambios culturales e históricos que acontecen de forma continuada, y en los cuales ocurre la gestación de nuevas empresas. (Contreras, 2008)

La cultura y el clima organizacional, se consideran como factores de gran importancia para estudiar el liderazgo, ya que estos tienen la potestad de lograr influencia en las condiciones de la organización que lo fomentan, y de igual forma, lo restringen y determinan (Contreras, 2008).

Fiedler (1961), citado por Kreitner y Kinicki (1997), establece que el liderazgo es un «hecho subjetivo», que determina el poder que un grupo posee, a través de las relaciones existentes entre los miembros del grupo con su el líder.

De acuerdo con Robbins (1999), el liderazgo se constituye como la capacidad de influenciar en un grupo de personas, con el fin de lograr las metas propuestas para el mismo.

Además, da por sentado que el liderazgo se constituye por la influencia interpersonal que se lleva a cabo mediante un proceso que involucra la comunicación humana, y el cual, se analiza en relación con de las conexiones que existen entre las personas que pertenecen a un entorno social.

Los estilos de cómo el líder ejerce su liderazgo, son identificables gracias a su filosofía, características, y las habilidades de gestión que este último posee.

Las características del estilo para ejercer el liderazgo, dan claridad de cuán importante es un líder, en la obtención de un alto rendimiento. (Escandón Barbosa & Hurtado Ayala, 2016)

Marco Empírico

Es cierto que la adaptación de las empresas a un ambiente y clima laboral sano o acertado, permite competir con otras, hace que el tema del liderazgo participativo, sea enfocado en mantener el buen clima laboral.

A comienzos de los años 1960, personalidades como Likert y Mc Gregor propusieron el término “clima organizacional” (conocido igualmente como clima laboral) (Cuadra Peralta & Veloso Besio, 2007).

El término *liderazgo* es comprendido como la “*capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas*” (Robbins, 2004), fundamentado como la forma de funcionar un grupo en torno a quien lo dirige, y el éxito de las empresas y/u organizaciones.

Con el fin de identificar una teoría previamente investigada que sustente nuestra metodología entorno al clima laboral y liderazgo participativo, fundamos la indagación en el hecho de que las exigencias de un mundo en el cual, la economía es cada vez más globalizada, las empresas de carácter público y privado se ven en la necesidad imperiosa de ajustarse a estándares internacionales de calidad. Así mismo, las organizaciones tienen el deber de buscar la mejora de la calidad de vida del personal que labora en ellas, lo que no ocurría en años anteriores, y que a estas solo les interesaba las ganancias económicas.

(Juárez Adauta, 2012).

Estudios previos:

Como una de las herramientas más utilizadas para estandarizar los puntos de flexión sobre el clima laboral, se encuentran las escalas de medición que se utilizan para valorar el organizacional (escala mixta Likert y Thurstone). Para medir el clima laboral, se precisa el uso de encuestas aplicadas a los empleados de la organización en cuestión, o a algún departamento o área específica de la misma donde se quiera efectuar el estudio.

(Iglesias Armenteros & Sánchez García, 2015)

Anteriores investigaciones, como la que se tomó de referencia, de título Clima organizacional y satisfacción laboral, elaborado como PRÁCTICA CLÍNICO-QUIRÚRGICA, y desarrollado por Juárez (2012).

Tipo de población:

El concepto de población y muestra, son variables de acuerdo con el campo o área de estudio donde se está haciendo la investigación respectiva (Colás y Buendía, 1998).

Aunque genéricamente, la población se define como el conjunto de todos los casos o individuos que presentan características o propiedades particulares, y sobre los cuales se desea estudiar un fenómeno. (Exposito López ,2002)

Como población de estudio se toma al personal que pertenezca a la organización y que lleve laborando mínimo un año dentro de ella, se busca que este personal abarque todos los cargos o categorías dentro de la empresa, excluyendo a quienes se nieguen a

contestar el cuestionario o lo contestaron parcialmente, así como a quienes no demostraron disposición de contestar honestamente el mismo. (Juárez Adata, 2012)

Recolección de datos:

Para la recolección de datos, se capacitaron encuestadores que hicieran el trabajo de campo, y se llevó a cabo una prueba piloto, mediante el uso del cuestionario, válido para la medición del clima organizacional, derivado de la escala mixta Likert-Thurstone. (Juárez Adata, 2012),

Para la medición del clima organizacional se utilizó una escala de tipo ordinal, apoyada en un cuestionario de 40 reactivos [...] Las respuestas planteadas a los sujetos, para cada una de las afirmaciones, fueron: siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca (Juárez Adata, 2012).

Lugares o contextos en los que se han realizado

El estudio se efectuó en personal médico, asistentes médicas y de enfermería, de servicios básicos y administrativo, pertenecientes a todos los turnos laborales, que son parte de la planta laboral del Hospital General Regional 72, Instituto Mexicano del Seguro Social, contextualizado en alcanzar el conocimiento del efecto de un determinado estilo de liderazgo con el clima organizacional.

Diseños que se han utilizado

Escala mixta Likert y Thurstone utilizando un cuestionario.

Metodología

Tipo y diseño de investigación.

Nuestra investigación es de naturaleza cualitativa con un diseño explicativo causal; donde buscamos entender como el liderazgo participativo, puede influir en el clima laboral, mediante el análisis de la información obtenida.

Dicho modelo de investigación; está encargado de hallar el porqué de los hechos, a través del establecimiento de conexiones de causa y efecto. Dicho proceso trata de dar cuenta de un aspecto de la realidad, aclarando su grado de significancia dentro de una teoría de referencia, a la luz de las generalizaciones o leyes que dan prueba a fenómenos o hechos, o que se dan en unas condiciones particulares. (Arias, 2012).

Participantes.

Se realizarán entrevistas individuales semiestructuradas a 10 colaboradores con edades entre 25 y 50 años, 05 individuos de sexo femenino y 05 individuos de sexo masculino, nivel de escolarización; técnicos y tecnólogos; donde plasmarán mediante el uso de la herramienta en cuestión y de manera anónima su percepción, acerca del liderazgo y la forma en que este influye en su clima laboral, este tipo de muestra, garantiza que cada uno de los individuos que forman parte de la población, presenten la misma oportunidad de inclusión en la muestra Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017).

Instrumentos de recolección de datos.

El diseño para la recolección de datos que se utiliza en esta investigación es la entrevista semi estructurada desde un enfoque cualitativo, los autores Blasco y Perez (2012) la definen como un estudio de cómo es la realidad en su forma contextualizada

natural y tal cual como acontece, la cual permite interpretar acontecimientos y fenómenos tal como suceden, según lo reportado por las personas que están envueltas en ellos.

Este enfoque estudia y observa todo de manera natural sin realizar ningún tipo de intervención sobre las actividades cotidianas dentro de la organización, se pueden utilizar instrumentos como entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida de los participantes. El tipo de investigación cualitativa es de tipo inductiva, los investigadores usan modelos de entrevista flexibles, y no un guion el cual deben seguir estrictamente. El escenario y las personas donde se recolectan los datos, son tomados en cuenta como un todo dentro de la organización, se estudia a las personas dentro de su contexto y la situación actual.

Estrategia del análisis de datos.

Para el desarrollo de esta investigación se va a utilizar el modelo de contraste de hipótesis con los parámetros de inferencia, estimación y contraste de resultados, de la población es donde se extrae la muestra, esta genera unos datos que son contrastados con unos parámetros o unas características para resolver las hipótesis, mediante la técnica inferencial, vamos a obtener las conclusiones de la población que no fue observada y se incluyen dentro de la investigación a partir de la muestra, esta nos ayuda en el estudio del comportamiento teniendo como condición que la población examinada dentro de Open Market sea representativa del total, y que se garantice que se dé en forma aleatoria.

Consideraciones éticas.

Considerar lo señalado en la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del 2003, sobre los derechos de los participantes en investigaciones.

Para la presente investigación, se trabajará con base en los principios y normas universales contempladas por el derecho natural, es decir, aquellas que tácitamente están convenidas socialmente y se refieren al respeto de los derechos fundamentales del ser humano, tales como la vida, la dignidad, la libre personalidad, la libertad de expresión, el respeto por la vida íntima; Así mismo, se trabajará con base en las normas contempladas por el derecho positivo, es decir, las normas escritas, vigentes para la república de Colombia, como son, en primera instancia, la constitución política, y normas de segundo orden en adelante como son:

Ley 1090 de 2006: en sus diferentes artículos como son el 2 – 23 – 29 – 49, mediante los cuales se dispone sobre la reglamentación que garantiza la integridad, el bienestar de las personas y grupos con los cuales se trabajan (por parte de los profesionales de las ciencias humanas), sobre el secreto profesional y la identidad de las personas.

Resultados.

Esta investigación tuvo como propósito investigar el liderazgo y la participación de los trabajadores dentro de la organización Open Market, y los factores que se puedan presentar en el transcurso de las jornadas laborales, que dañaran el curso de las actividades y el bienestar de los empleados. De los resultados en esta investigación, podemos deducir que el bienestar en general dentro de la empresa es una actitud de conformismo, no se observa una actitud de buena postura o mala postura frente a las áreas encuestadas.

Áreas en las que se vieron más afectadas los resultados, y que sin duda han marcado el bienestar dentro de la organización, son la de la delegación de tareas con un gran compromiso, para que las empresas sean competentes dentro del mercado, sus trabajadores deben tener nivel de exigencia, y que se les motive a superarse dentro de la institución. En los últimos años el concepto de liderazgo ha cambiado de ejercer liderazgo y ejercer como líder, que es una persona capaz de influenciar en el comportamiento de los demás y que está en la capacidad de satisfacer las necesidades y deseos de los empleados, y donde se pueden ver desaparecidos por influencias o movimientos políticos y empresariales.

Por otro lado, los resultados están sujetos a la subjetividad de las personas que fueron encuestadas para esta investigación, o que también los resultados muestren sus diferencias por motivos de diferentes departamentos de ejecución de las encuestas. El

porcentaje de negatividad más significativo lo encontramos en los literales sobre la motivación (6,7.8 y 9, ver anexo encuesta), es indispensable que el liderazgo y la motivación vayan juntas en los procesos para alcanzar el éxito de cualquier proyecto o meta que se establezca.

El éxito en el ámbito profesional y personal brinda a las personas que su existencia sea pacida y feliz, por ello, que se sientan participantes, incluidos y tomados en cuenta dentro de la organización, con tareas que donde se exijan a ellos mismo, brinda una activación para alcanzar los logros o tareas pendientes.

El hecho que, al momento de las encuestas, los puntos de la motivación y liderazgo presenten menos inclusión y participación en las tareas o exigencias dentro las tareas, donde el 90 % de los encuestados respondieron que su líder no delega el poder con el fin de generar confianza y liderazgo participativo en el equipo de trabajo, muestra un gran error en la aplicación de liderazgo en la empresa, y que esta misma no tiene las políticas internas para promover este tipo de participaciones de manera ecuánime en la organización, el uso del liderazgo es totalmente desconocido para los trabajadores, y no reconocen a un líder, si no a un jefe. Este porcentaje de respuesta negativo se sostiene tanto en hombres como en mujeres donde 4 de 5 hombres respondieron que no había un liderazgo participativo, y 5 de 5 mujeres respondieron igualmente que no hay delegación de poder y tareas dentro de la organizaciónn ni un liderazgo participativo.

Sobre el literal de la comunicacióón, se les encuesta los empleados, si, los objetivos, metas, necesidades de la empresa se manejan de manera participativa con todo el equipo

de trabajo, donde la respuesta negativa de los 10 encuestados fue de 8 personas, contestando 3 hombres que no manejan esta información de manera participativa, y 5 mujeres también respondieron que no. Se nota entonces, sobre el personal femenino más negatividad sobre el tema de liderazgo dentro de la organización, y es más difícil para ellas responder de manera adecuada, debido a que no se está reconociendo un liderazgo dentro de esta. El liderazgo femenino, se ve como un estilo que se trata con democracia, participativo e incluyente en todos los departamentos de la organización, sin importar su jerarquía. La empatía, la organización y ser directas son cualidades que tienen las mujeres y que se pueden aprovechar de manera que se obtengan beneficios para alcanzar las metas.

Discusión y conclusiones.

Se da a conocer que el éxito en un buen clima laboral inicia cuando los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; dando así a conocer las habilidades que tiene como profesional logrando así sentirse a gusto con lo que hace en su lugar de trabajo, en open market se evidencia en los resultados hechos en las entrevistas que los empleados no se les da la oportunidad de mostrar habilidades que pueden dentro de sus roles poder realizar .

El líder es parte fundamental para una organización ya que depende de su gestión, sus valores, su actitud y normas que contribuyan con el buen funcionamiento y logro de los objetivos de la compañía. Se analiza que en open market no se tiene una visión estratégica lo cual es un motivante vital en un grupo de trabajo saber cuál es su meta y su motivación laboral.

El buen clima laboral se da cuando el líder hace de la retroalimentación una oportunidad para el colaborador mejorar, de esta forma se evitan malos entendidos o que algún empleado se sienta discriminado con su labor ejercida. los líderes de open market si están motivando a los empleados para que ejerzan las labores asignadas.

La motivación profesional es parte fundamental en un empleado ya que es un factor relevante en la conducta enfocada al logro se evidencia que la mayoría de las personas entrevistadas no cumplen ningún objetivo personal con las funciones realizadas.

Se logra en open market mantener actividad física activa como pausas activas como medida de seguridad para la salud del personal, en un buen clima laboral el líder vela también por la salud de sus colaboradores.

Se concluye que en open market los empleados no tienen un buen clima laboral y las relaciones con sus superiores y compañeros deben entrar a un plan de mejora.

Recomendaciones:

Se plantea como plan de mejora hacer una reunión con los empleados y líderes; escucharlos sobre sus objetivos dentro de la compañía y saber cuál es su motivación profesional, que los motiva día a día a hacer eficientemente su trabajo y como se sienten con el acompañamiento por parte de sus líderes; Así mismo también los líderes dar a conocer que esperan de sus colaboradores y obtener así ideas básicas de cómo hacer un liderazgo participativo.

Se requiere por parte de los directivos dar a conocer a los líderes los objetivos de la compañía y la importancia de ellos para que así ellos puedan compartir con los

colaboradores y que todo el personal sepa cuales son las metas y estrategias que se implementan en pro al bienestar de los trabajadores y la compañía, cuando el empleado sabe que su voz o labor tiene algo de importancia en su lugar de trabajo hace las cosas bien y trabaja en pro a mejorar en su labor. Esto garantizará un liderazgo participativo y un clima laboral agradable. Un empleado feliz hace eficientemente su trabajo.

Referencias bibliográficas.

Adauta Salvador Juárez, publicado mediante la Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, vol. 50, núm. 3, 2012, pp. 307- 314 del Instituto Mexicano del Seguro Social, Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>

Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional. La dinámica- del éxito en las organizaciones. México: Thomson.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill

Avolio, B., Walumbwa, F., y Weber, T. (2009). Liderazgo: Actual Teorías, investigación y direcciones futuras. *Revision anual de Psy-disculpa*, 60, 421-449.

Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 2(2), 61-77.

Thompson, J. (2012). El liderazgo transformacional puede mejorar Competencias laborales. *Dirección de enfermería*, 18(10), 21-24.

Castaño, R. (2013). Un Nuevo Modelo de Liderazgo por Valores (Tesis Doctoral). Recuperado el 30 de abril de 2015, desde: <http://dspace.uah.es/dspace/handle/10017/20002>

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X14700266?token=A596C169EA54903F15C238F572E23E7DA9AEF4CDB0191AC3AB6134C2DDD8938271E36BC602A24450057BE60334251EE6>

Gómez-Rada, C. A. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. Vol.2 (nº2), pág. 61-77. Recuperado el 30 de abril de 2015, desde:

http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispano_americanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf

French, W. y Bell, C. (1996). *Desarrollo Organizacional*. México. Editorial Prentice Hall

Siliceo Aguilar, A.; Casares Arrangoiz, D. y González Martínez, J. L. (1999). Cultura organizacional y liderazgo. En: *Liderazgo, valores y cultura organizacional. Hacia una organización competitiva*. (Pp. 127-162). México: McGraw-Hill.

Lewin, Kurt. Field theory in social science. 1951. Citado por Fierro, I., & Villalva, M. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155-162. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>

Vroom, V. y Yetton, P. (1973). *Leadership and decision making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

Ahmed, N., Khan, M., & Butt, F. (2012). A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. *Asian Social Science*, 8(4), 259-267.

Hellriegel, D. y Slocum, J., *Comportamiento organizacional*, 10^a ed., México D. F.: Thomson Learning Editores (2008).

Scott y Etzioni mencionado por Richard Hall. Libro: *Organizaciones: estructura y procesos* (Pág. 33) Editorial Prentice Hall. Tercera edición. 1983 promociones.

Krause, J.M. (2001). Hacia una redefinición del concepto de comunidad cuatro ejes para un análisis crítico y una propuesta. *Revista de Psicología*, 20,49,60 [consultado20Mar2013]. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/264/26410205.pdf>.

ROMERO, R. (1998): “El desarrollo del conocimiento y el manejo de las organizaciones. A propósito de la discusión sobre el taylorismo”, *Revista Innovar*, N° 11, enero-junio, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.

CAICEDO, C.H. (2007): “Informática, Gestión y Sociedad”, *Innovar, Revista de Ciencias Administrativas*, N° 16, julio – diciembre, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.

ECHAVARRÍA, R. (2008): *La empresa emergente: la confianza y los desafíos de la transformación*, Buenos Aires, Granica.

CAMISÓN, C. (1997): *La competitividad de la Pyme industrial española: estrategia y competencias distintivas*, Madrid, Civitas.

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers*. New York, NY: Harper & Row.

Vroom, V. y Yetton, P. (1973). *Leadership and decision making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press. Citado por; CRUZ-ORTIZ, Valeria; SALANOVA, Marisa; MARTÍNEZ, Isabel M. Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Universidad & Empresa*, [S.l.], v. 15, n. 25, p. 13-32, dic. 2013. ISSN 2145-4558. Disponible en: <>. Fecha de acceso: 20 mayo 2019.

Warrick, D. (1981). Leadership styles and their consequences. *Journal of Experiential Learning and Simulation*, 3(4), 155–172.

COCH, Lester and FRENCH Jr., John R. P. Overcoming resistance to change. In: *Human Relations*. November, 1948. vol 1, no. 4, p. 512-532, Citado por GARCIA-SOLARTE, Mónica. Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. En: *Entramado*. Enero - junio, 2015 vol. 11, no. 1, p. 60-79, <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>.

Adams, J. y Yoder, J. D. (1985). *Effective leadership for women and men*. Norwood, NJ: Ablex, 138 Citado por; D.M. Escandon-Barbosa, A. Hurtado-Ayala/Estudios Gerenciales 32(2016)137–145.

Bass, B. M. (2000). The future of leadership in learning organization. *The Journal of Leadership Studies*, 7, 3, 18-40. Disponible in: <http://jlo.sagepub.com>.

Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme. https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=investigaci%C3%B3n+explicativa+o+causal+&ots=kXnOhqqoh5&sig=UIXsHNIX9x-mKLRUYGxCor4vyF8#v=onepage&q&f=false

Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037> https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext#f4

RUIZ OLABUENAGA J.I. (1997). *Metodología de investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.

INFERENCIA, ESTIMACIÓN Y CONTRASTE DE HIPÓTESIS. Disponible en <https://www.ugr.es/~eues/webgrupo/Docencia/MonteroAlonso/estadisticaII/tema4.pdf>

Anexos

```
FRECUENCIAS VARIABLES=Sexo Pregunta1 Pregunta2 pregunta3 Pregunta4
Pregunta5 Pregunta6 Pregunta7 Pregunta8 Pregunta9 Pregunta10 Pregunta11 Pregunta12
Prregunta13 Pregunta14 Pregunta15

/STATISTICS=MEAN MEDIAN

/BARCHART PERCENT

/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

Notas

Salida creada		27-JUN-2019 19:17:56
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	10
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.

Sintaxis	<pre> FRECUENCIAS VARIABLES=Sexo Pregunta1 Pregunta2 pregunta3 Pregunta4 Pregunta5 Pregunta6 Pregunta7 Pregunta8 Pregunta9 Pregunta10 Pregunta11 Pregunta12 Prregunta13 Pregunta14 Pregunta15 /STATISTICS=MEAN MEDIAN /BARCHART PERCENT /ORDER=ANALYSIS. </pre>		
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:02,95
	Tiempo transcurrido		00:00:03,67

Estadísticos

			¿Su líder delega el poder con el fin de promover la confianza y el liderazgo participativo en el equipo de trabajo?	¿Siente que su líder sede la autoridad en asuntos que plenamente usted puede manejar, con el fin de incentivar su interés por mejorar sus habilidades?	¿Los objetivos, metas y necesidades del área son comunicados y manejados de manera participativa con todo el equipo de trabajo?	¿Considera que su líder direcciona el equipo de trabajo con una visión estratégica?
N	Válido	10	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		1,50				
Mediana		1,50				

Estadísticos

		¿En su área se percibe una estructuración flexible o rígida en el direccionamiento?	¿Siente que su líder lo motiva a nivel laboral?	¿Considera que su trabajo contribuye a la consecución de sus objetivos personales?	¿Realiza actividades no clarificadas como parte de sus responsabilidades o funciones?
N	Válido	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0
Media					
Mediana					

Estadísticos

		¿Su trabajo genera retos y expectativas de desarrollo?	¿en su área de trabajo incentiva al personal a realizar actividad física como medida para mejorar la salud del personal?	¿durante su jornada hace pausas activas?	¿Sufre de alguna enfermedad laboral?
N	Válido	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0
Media					
Mediana					

Estadísticos

		¿Considera que el clima laboral del área es positivo?	¿Se siente identificado con la organización y sus objetivos?	¿Podría considerar no conflictiva su relación con los miembros del equipo?
N	Válido	10	10	10
	Perdidos	0	0	0
Media				
Mediana				

Tabla de frecuencia

Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	5	50,0	50,0	50,0
	Femenino	5	50,0	50,0	100,0
Total		10	100,0	100,0	

¿Su líder delega el poder con el fin de promover la confianza y el liderazgo participativo en el equipo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	9	90,0	90,0	90,0
	SI	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

¿Siente que su líder ejerce la autoridad en asuntos que plenamente usted puede manejar, con el fin de incentivar su interés por mejorar sus habilidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	6	60,0	60,0	60,0
	SI	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

¿Los objetivos, metas y necesidades del área son comunicados y manejados de manera participativa con todo el equipo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	8	80,0	80,0	80,0
	SI	2	20,0	20,0	100,0

Tota l	10	100,0	100,0	
-----------	----	-------	-------	--

¿Considera que su líder direcciona el equipo de trabajo con una visión estratégica?

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	8	80,0	80,0	80,0
	2	20,0	20,0	100,0
Tota l	10	100,0	100,0	

¿En su área se percibe una estructuración flexible o rígida en el direccionamiento?

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	6	60,0	60,0	60,0
	4	40,0	40,0	100,0
Tota l	10	100,0	100,0	

¿Siente que su líder lo motiva a nivel laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	4	40,0	40,0	40,0
	SI	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

¿Considera que su trabajo contribuye a la consecución de sus objetivos personales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	7	70,0	70,0	70,0
	SI	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

¿Realiza actividades no clarificadas como parte de sus responsabilidades o funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	6	60,0	60,0	60,0
	SI	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

¿Su trabajo genera retos y expectativas de desarrollo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	5	50,0	50,0	50,0
	SI	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

¿en su área de trabajo incentiva al personal a realizar actividad física como medida para mejorar la salud del personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	4	40,0	40,0	40,0
	SI	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

¿durante su jornada hace pausas activas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	4	40,0	40,0	40,0
	SI	6	60,0	60,0	100,0

	Tota l	10	100,0	100,0	
--	-----------	----	-------	-------	--

¿Sufre de alguna enfermedad laboral?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	NO	7	70,0	70,0	70,0
	SI	3	30,0	30,0	100,0
	Tota l	10	100,0	100,0	

¿Considera que el clima laboral del área es positivo?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	NO	7	70,0	70,0	70,0
	SI	3	30,0	30,0	100,0
	Tota l	10	100,0	100,0	

¿Se siente identificado con la organización y sus objetivos?

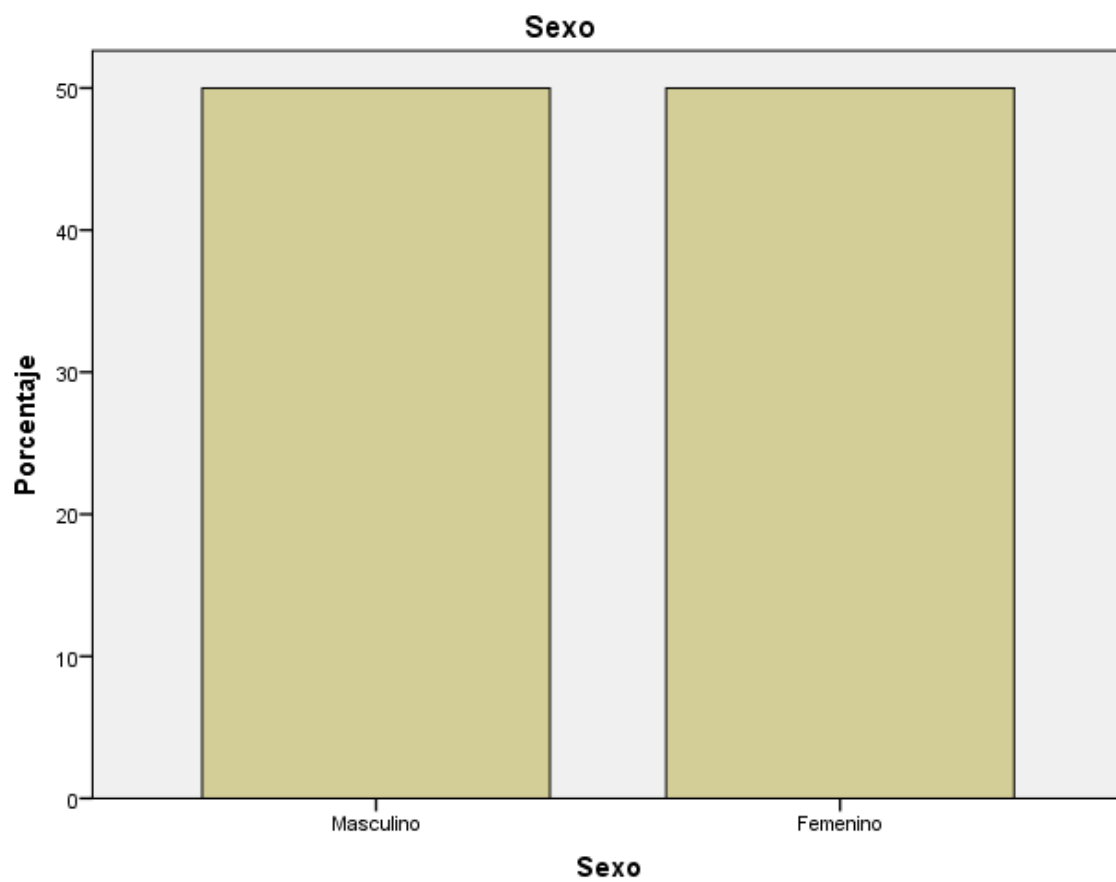
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	----------------	----------------	----------------------	-------------------------

Válid	NO	8	80,0	80,0	80,0
o	SI	2	20,0	20,0	100,0
	Tota	10	100,0	100,0	
	I				

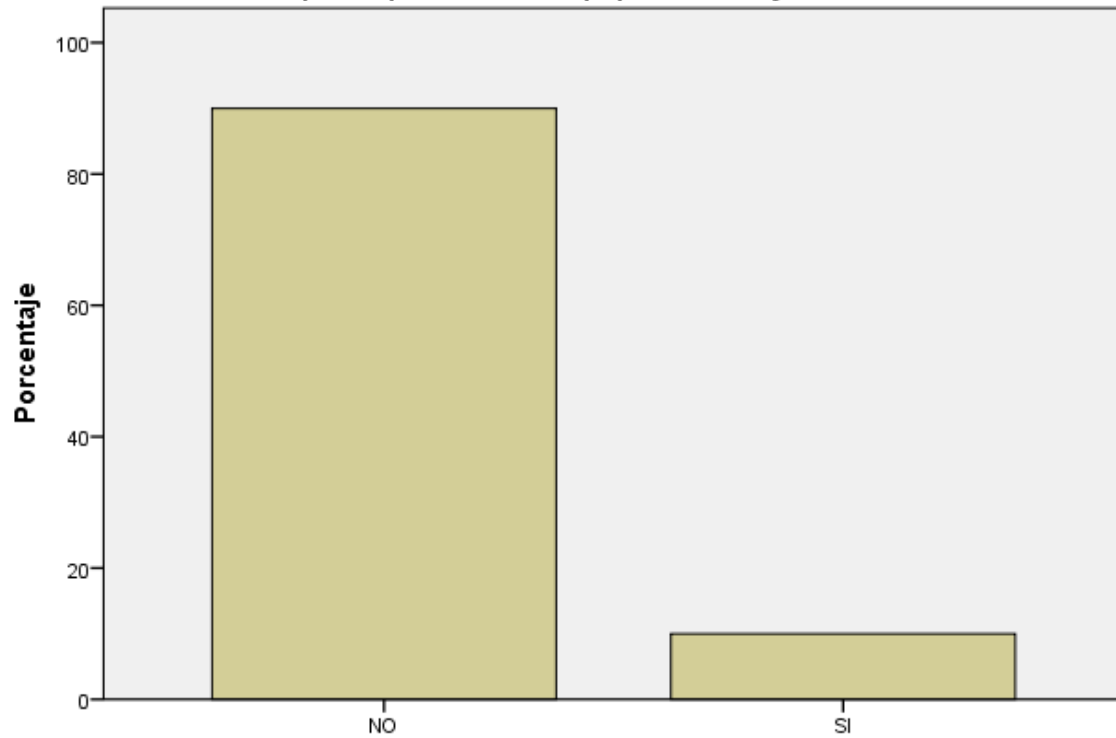
¿Podría considerar no conflictiva su relación con los miembros del equipo?

		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid	NO	9	90,0	90,0	90,0
o	SI	1	10,0	10,0	100,0
	Tota	10	100,0	100,0	
	I				

Gráfico de barras

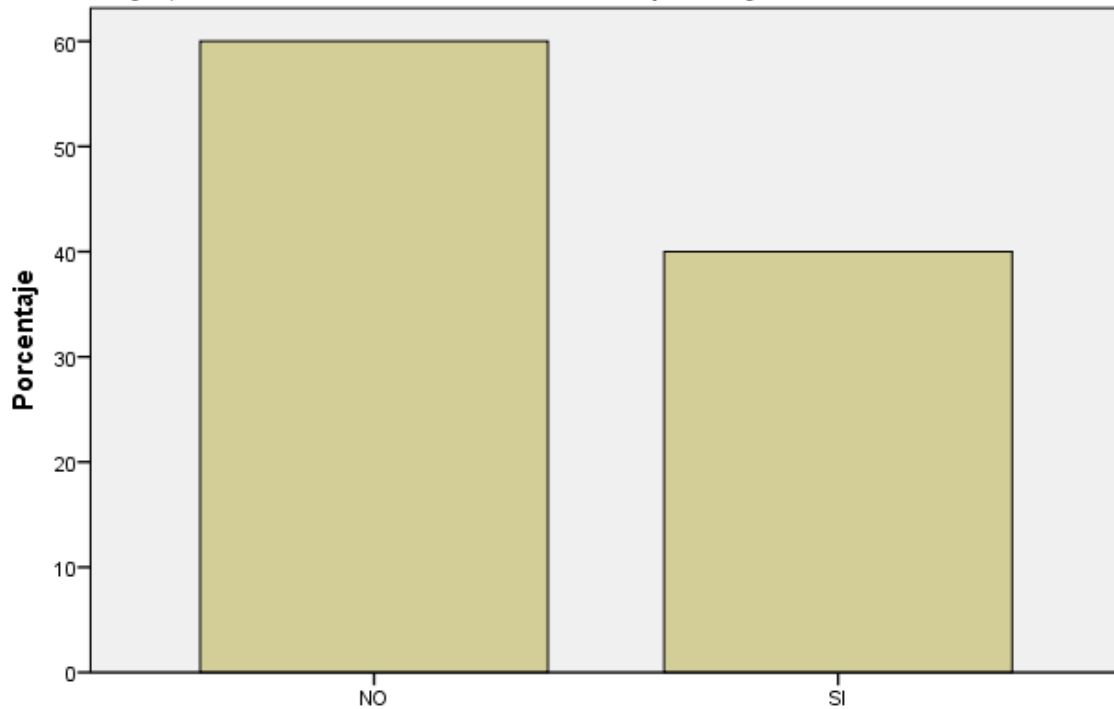


¿Su líder delega el poder con el fin de promover la confianza y el liderazgo participativo en el equipo de trabajo?



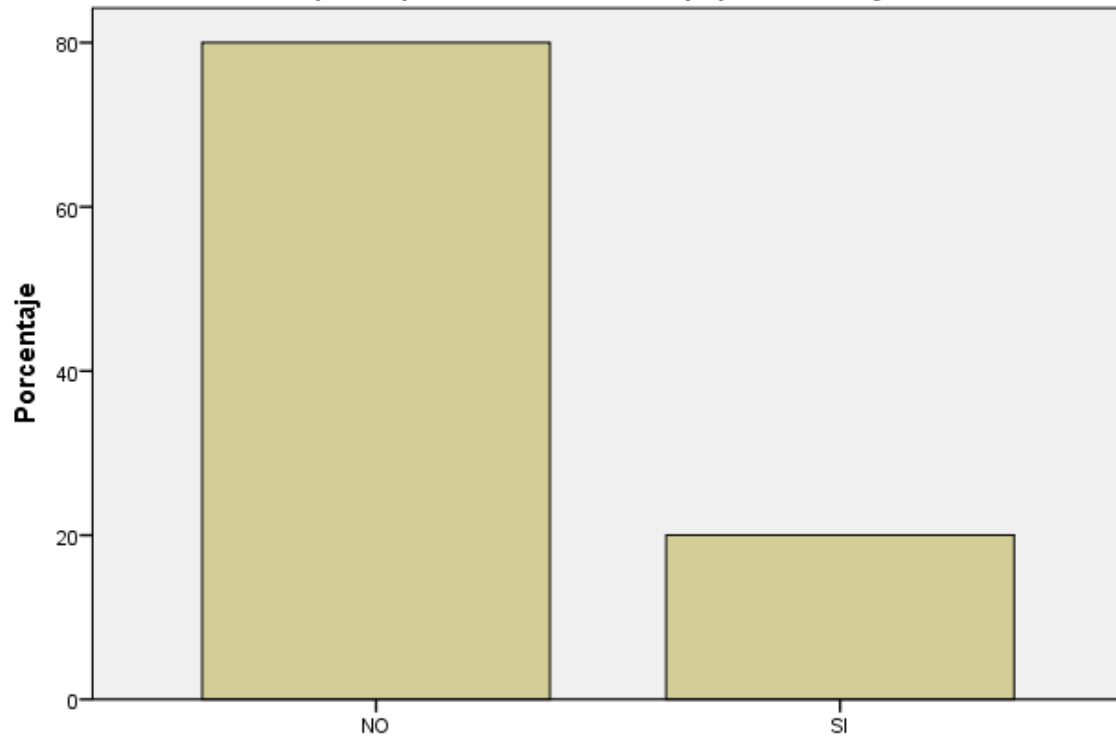
¿Su líder delega el poder con el fin de promover la confianza y el liderazgo participativo en el equipo de trabajo?

¿Siente que su líder sede la autoridad en asuntos que plenamente usted puede manejar, con el fin de incentivar su interés por mejorar sus habilidades?



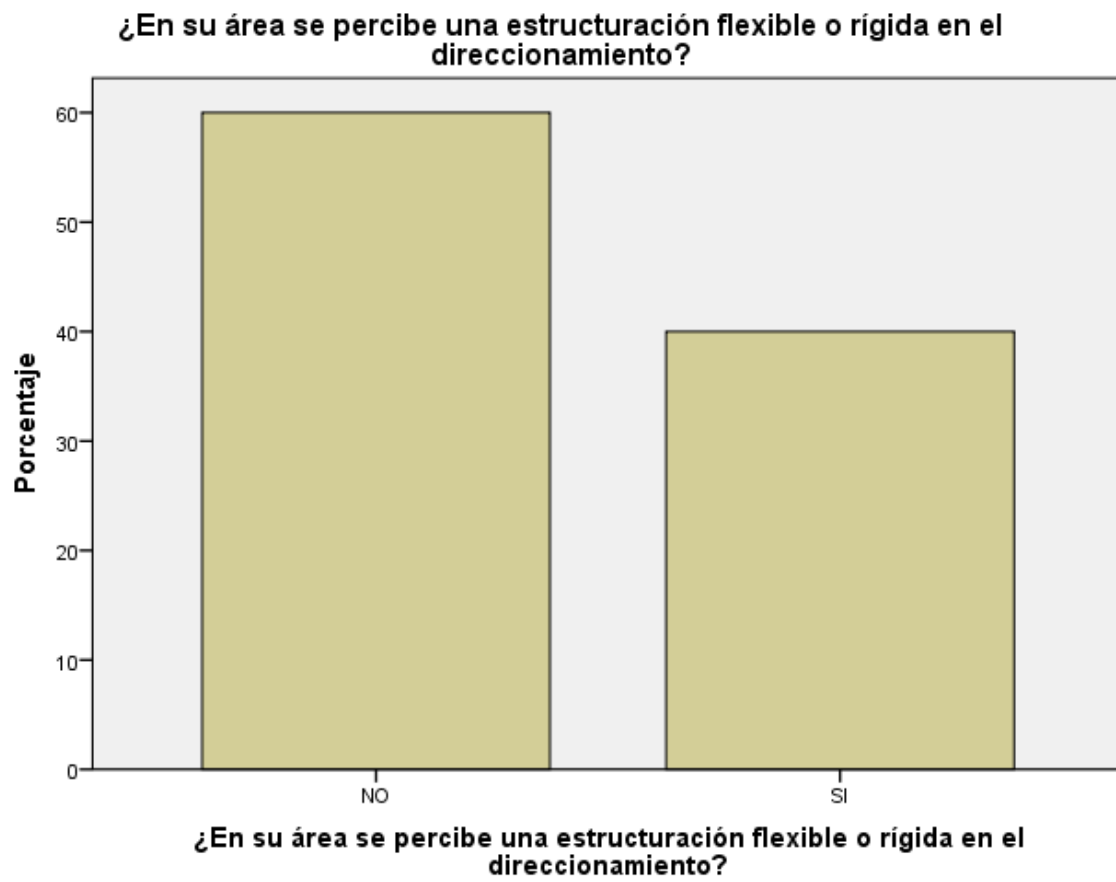
¿Siente que su líder sede la autoridad en asuntos que plenamente usted puede manejar, con el fin de incentivar su interés por mejorar sus habilidades?

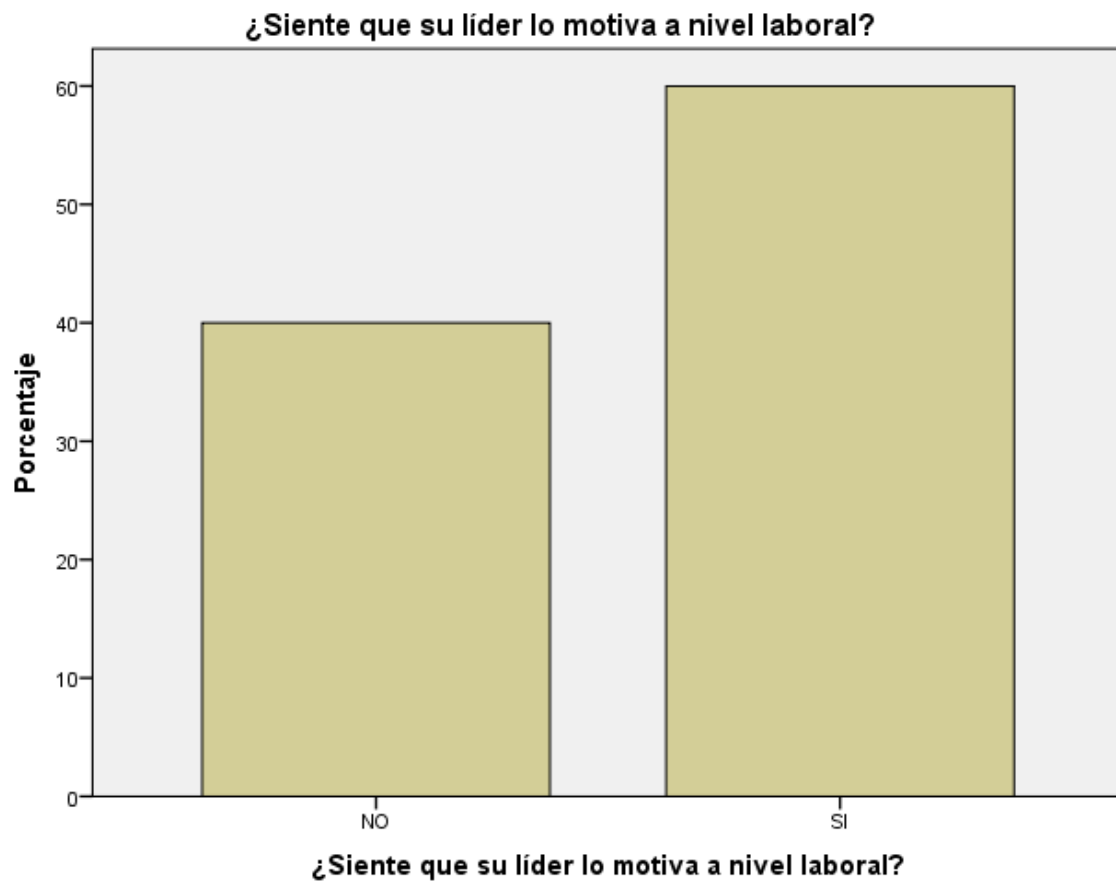
¿Los objetivos, metas y necesidades del área son comunicados y manejados de manera participativa con todo el equipo de trabajo?



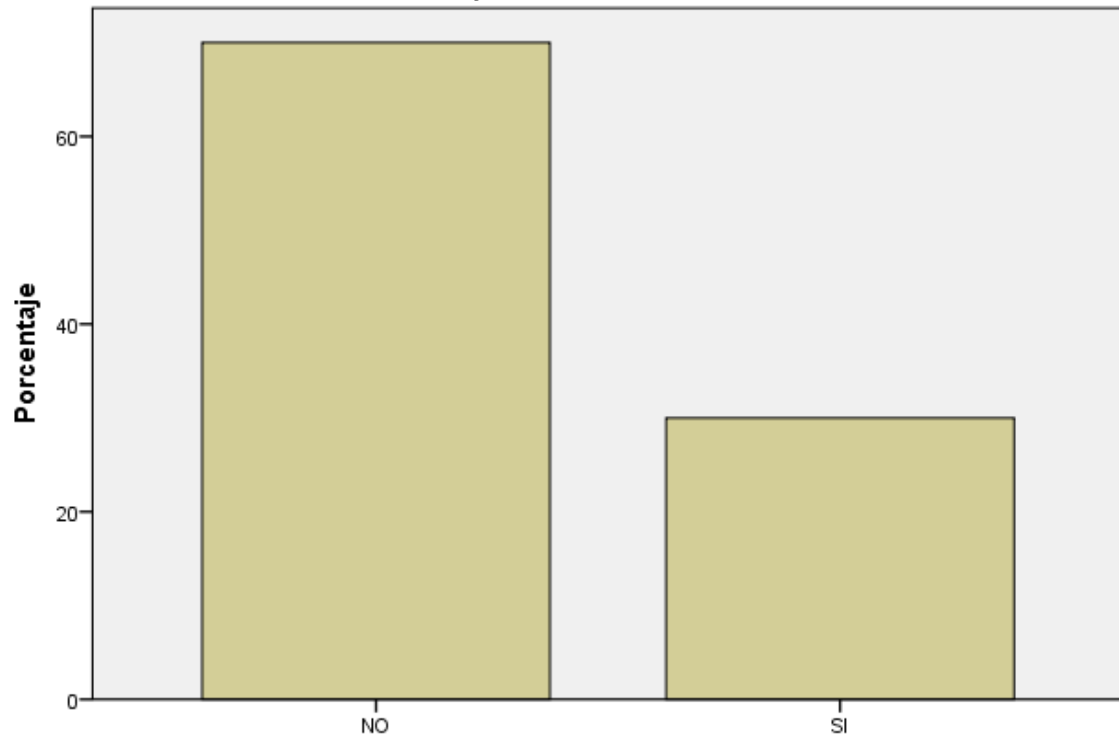
¿Los objetivos, metas y necesidades del área son comunicados y manejados de manera participativa con todo el equipo de trabajo?





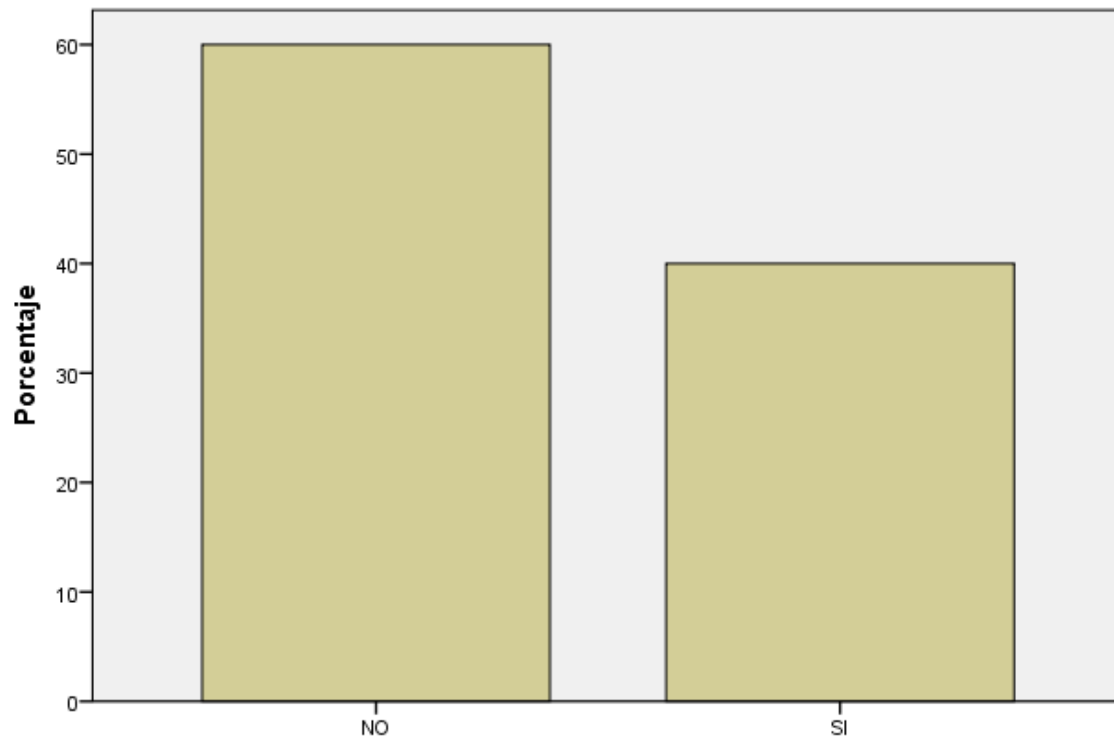


¿Considera que su trabajo contribuye a la consecución de sus objetivos personales?



¿Considera que su trabajo contribuye a la consecución de sus objetivos personales?

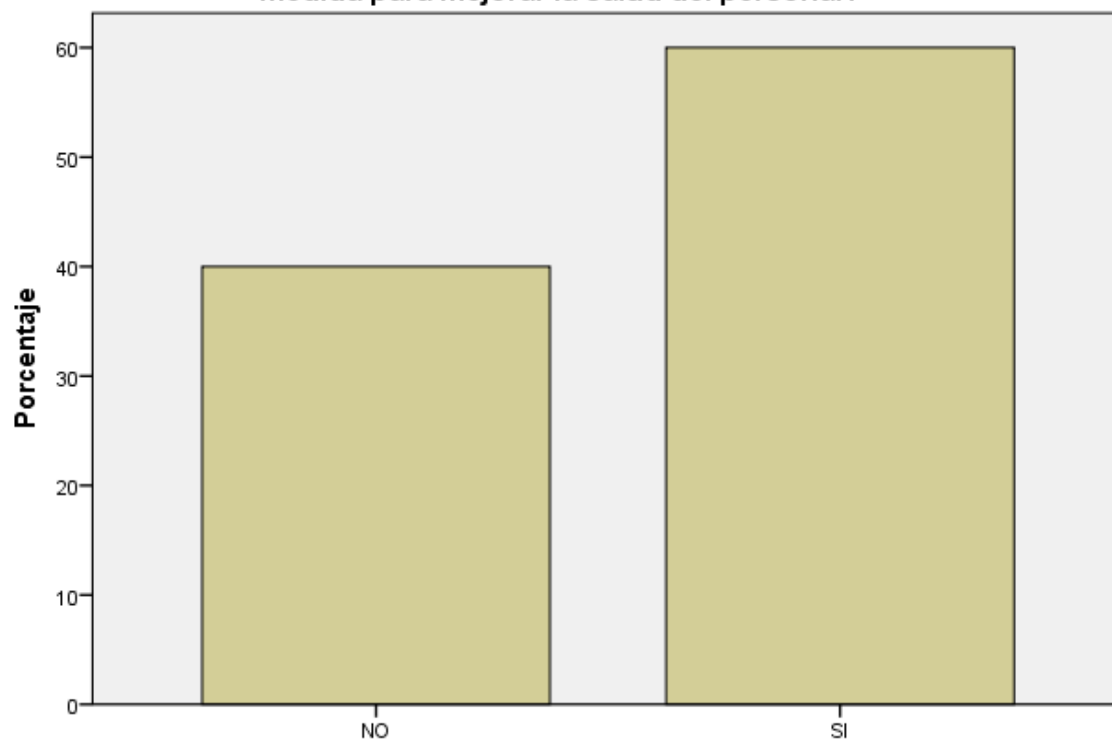
¿Realiza actividades no clarificadas como parte de sus responsabilidades o funciones?



¿Realiza actividades no clarificadas como parte de sus responsabilidades o funciones?



¿en su área de trabajo incentiva al personal a realizar actividad física como medida para mejorar la salud del personal?



¿en su área de trabajo incentiva al personal a realizar actividad física como medida para mejorar la salud del personal?

