

Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá



Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá

Yerlly Pilar Ruiz Forero, ID 807851

Luz Mery Tamara Lara, ID 806849

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Programa de Maestría en gerencia de la innovación en proyectos

Sublínea de investigación: Liderazgo, comunicación y emprendimiento con sentido social.

Noviembre de 2022

Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá

Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá

Yerlly Pilar Ruiz Forero,

Luz Mery Tamara Lara

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Magíster en gerencia de la innovación en proyectos

Asesor(a)

Jhony Alexander Barrera Liévano

Magister en Administración y Dirección de Empresas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Programa de Maestría en gerencia de la innovación en proyectos

Noviembre de 2022

Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá

Dedicatoria

La presente investigación es dedicada a nuestras familias, en especial a nuestros hijos quienes con su eterna paciencia, amor y esfuerzo nos permitieron finalizar esta gran meta, de igual manera a nuestros docentes quienes han sido parte fundamental para el desarrollo de este proyecto.

Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá

Agradecimientos

Agradecimientos a nuestro Asesor, el Mg. Jhony Alexander Barrera Liévano. Sin sus orientaciones, sin su paciencia, sin sus aportes profesionales y sin su tenacidad este trabajo no se hubiera logrado desarrollar ¡Infinitas gracias!

Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá

Tabla de Contenido

Lista de tablas.....	7
Lista de figuras.....	8
Lista de anexos	9
Resumen.....	10
Abstract.....	10
Introducción	12
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
<i>1.1 Descripción del problema</i>	<i>14</i>
<i>1.1.1 Contexto Global.....</i>	<i>14</i>
<i>1.1.2 Contexto Regional</i>	<i>16</i>
<i>1.1.3 Contexto Local.....</i>	<i>17</i>
<i>1.2 Marco contextual.....</i>	<i>20</i>
<i>1.2.1 Reseña Histórica de la Organización.....</i>	<i>20</i>
<i>1.2.2 Misión</i>	<i>20</i>
<i>1.2.3 Visión.</i>	<i>20</i>
<i>1.2.4 Cobertura.....</i>	<i>20</i>
<i>1.2.5 Estructura Organizacional</i>	<i>21</i>
<i>1.3 Pregunta de Investigación.....</i>	<i>22</i>
<i>1.4 Objetivos de Investigación</i>	<i>22</i>
<i>1.4.1 Objetivo general</i>	<i>22</i>
<i>1.4.2 Objetivos Específicos</i>	<i>22</i>
<i>1.5 Justificación de la investigación</i>	<i>23</i>
2. REVISIÓN LITERARIA.....	25
<i>2.1 Estado del Arte</i>	<i>25</i>
<i>2.1.1 Impacto emocional de la contratación de trabajadores a través de empresas de servicios temporales:</i>	<i>25</i>
<i>2.1.2 El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza</i>	<i>26</i>
<i>2.1.3 La influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores.....</i>	<i>27</i>
<i>2.1.4 Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional</i>	<i>27</i>

Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá

2.1.5	<i>Influencia de las prácticas de liderazgo sobre la rotación del personal en una empresa de servicios de medicina prepagada</i>	28
2.1.6	<i>La relación del liderazgo entre las teorías del liderazgo situacional y la acción humana</i>	29
2.2	<i>Marco Teórico</i>	29
2.2.1	<i>Liderazgo</i>	30
2.2.2	<i>Teorías de Liderazgo</i>	30
2.2.4	<i>Rasgos de los líderes</i>	39
2.3	<i>Marco Legal</i>	43
2.3.1	<i>Contrato Laboral</i>	43
2.3.2	<i>Contrato por prestación de Servicios</i>	46
3	METODOLOGÍA	47
3.1	<i>Enfoque y alcance de la investigación</i>	47
3.2	<i>Población y muestra</i>	47
3.2.1	<i>Definición de la población</i>	47
3.2.2	<i>Cálculo y selección de la muestra</i>	48
3.3	<i>Instrumento(s)</i>	50
3.3.1	<i>Encuesta</i>	50
3.3.2	<i>Validación del Instrumento</i>	51
3.3	<i>Descripción de procedimientos</i>	51
3.4	<i>Análisis de información</i>	52
3.4.1	<i>Interpretación de los datos</i>	52
3.5	<i>Cronograma</i>	53
3.6	<i>Consideraciones éticas</i>	55
3.6.1	<i>Análisis de consideraciones éticas</i>	55
3.6.2	<i>Instrumentos de aceptación y autorización</i>	55
4	RESULTADOS	56
5	CONCLUSIONES	61
	Referencias	63
	Anexos	70

Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá

Lista de tablas

Tabla 1	<i>Indicador de Satisfacción del Cliente 2021</i>	18
Tabla 2	<i>Síntesis de los rasgos y características de los estilos de liderazgo</i>	41
Tabla 3	<i>Escala de Valoración</i>	52
Tabla 4	<i>Cronograma de actividades</i>	53
Tabla 5	<i>Del tipo de contratación</i>	58
Tabla 6	<i>Interpretación de los resultados acorde a escala valorativa</i>	59

Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá

Lista de figuras

Figura 1 <i>Gráfico Satisfacción del Cliente SYA</i>	19
Figura 2 <i>Organigrama de la empresa Servicios y Asesorías SAS</i>	21
Figura 3 <i>Identificación género de los participantes del estudio</i>	56
Figura 4 <i>Determinación del grado de escolaridad de los participantes</i>	57
Figura 5 <i>Modalidad de contratación de la empresa Servicios y Asesorías SAS</i>	58
Figura 6 <i>Identificación del estilo de liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión con personal a cargo de la empresa</i>	60

Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá

Lista de anexos

Anexo 1 – Informe de Revisión Gerencial vigencia 2021 de la empresa Servicios y Asesorías SA

Anexo 2 – Base de datos del público objetivo de la empresa Servicios y Asesorías SAS

Anexo 3– Selección de la muestra de la empresa Servicios y Asesorías SAS

Anexo 4 – Instrumento

Anexo 5 – Consentimiento Informado

Anexo 6 – Juicio de Expertos

Anexo 7 – Curriculum experto

Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá

Resumen

La presente investigación aborda la incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión con personal a cargo de la empresa Servicios y Asesorías SAS de la Ciudad de Bogotá. Se plantea como objetivo principal determinar si existe o no una relación entre el estilo de liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión con personal a cargo y el tipo de contratación laboral que tienen. Para lo anterior, se determina una metodología cuantitativa, de diseño transeccional con enfoque no experimental de tipo descriptivo correlacional; el instrumento de recolección de información a utilizar es la encuesta, se trabaja con una muestra probabilística, bajo muestreo aleatorio simple. Se aplica el instrumento de recolección de datos a una muestra de 254 trabajadores. Como conclusión general se obtiene que, con los datos examinados, no se evidencia que exista relación clara entre el tipo de contratación ejercido y el estilo de liderazgo de la organización; se establece que existe una tendencia hacia el estilo de liderazgo coercitivo o autoritario, no predominante, relacionado con rasgos de otros estilos.

Palabras clave: Contrato de trabajo, Condiciones de empleo, Características directivas, gestión de personal.

Abstract

The present investigation deals with the incidence of the type of hiring in the leadership exercised by the workers in mission with personnel in charge of the company Servicios y Asesorías SAS of the City of Bogotá. The main objective is to determine whether or not there is a relationship between the style of leadership exercised by workers on mission with staff in charge and the type of labor contract they have. For the above, a quantitative methodology is determined, with a transactional design with a non-experimental approach of a descriptive correlational type; the information collection instrument to be used is the survey, working with a probabilistic sample, under simple random sampling. The data collection instrument is applied to a sample of 254 workers. As a general conclusion, it is obtained that, with the data examined,

Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá

there is no evidence that there is a clear relationship between the type of hiring exercised and the leadership style of the organization; It is established that there is a tendency towards the coercive or authoritarian leadership style, not predominant, related to features of other styles.

Keywords: Employment contract, Employment conditions, Directive characteristics, Personnel management

Introducción

El liderazgo es un factor importante al cual debe darse relevancia en el momento de la toma de las decisiones en las organizaciones; en un mundo dinámico y cambiante como el actual es imperativo que los líderes sean capaces de adaptarse al medio y a sus cambios constantes. Para hablar de liderazgo se debe mencionar todo un conjunto de características, factores, estilos e incluso rasgos de personalidad que influyen de manera directa en el liderazgo que se ejerce en la organización, traduciéndose esto en los resultados mismos de la empresa.

Con el presente proyecto se pretende identificar la incidencia que puede tener el tipo de contratación laboral que ejerce la empresa objeto de estudio con el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores de la compañía en la ciudad de Bogotá, y es a partir de lo anterior que surge la siguiente pregunta ¿Cómo incide el tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá?; para abordar la pregunta se plantea como objetivo determinar la incidencia del tipo de contratación con el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa con personal a cargo, se inicia realizando una exhaustiva revisión literaria donde se validan diferentes posturas y planteamientos teóricos de diversos autores, siendo estos la base de la presente investigación.

Dentro de la metodología se determina un enfoque cuantitativo de diseño transeccional no experimental de tipo descriptivo correlacional; el instrumento de recolección de información a utilizar es la encuesta, se determina una muestra probabilística, el tipo de muestreo es

aleatorio simple, los resultados son tabulados e interpretados acorde a la escala valorativa diseñada dentro de la metodología de la investigación.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

El hombre por naturaleza es un ser social, esto hace que sea indispensable su asociación en organizaciones de diferentes índoles. En este sentido los autores Lupano Perugini & Castro Solano (2013) enfatizaron que los primeros estudios relacionados con las organizaciones establecían al trabajo como el eje central que ordena la sociedad, por tanto, es importante que los individuos pertenezcan a una organización, entidad o institución. Los autores indicaron además que el ser humano necesita de impulsos o estímulos para poder desarrollarse en la organización o comportarse de determinada manera.

1.1.1 Contexto Global

A lo largo del tiempo se ha podido observar el protagonismo que tiene dentro de las organizaciones la relación que existe entre el líder y el colaborador. Es un punto interesante a destacar debido a que en esta relación ambos actores son fundamentales para llevar a cabo el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización. Bernard Bass (1985) es un investigador que se ha enfocado en el liderazgo, hizo una caracterización donde lo caracterizó como el desempeño más allá de las expectativas.

De igual forma, al revisar la literatura se identifica que algunos autores también orientaron su concepción de liderazgo, caso de Kousner (1987) quien plantea que es "la capacidad de hacer cosas extraordinarias en las organizaciones (p, 128). Por su parte, John Kotter (1988) estudió los factores del liderazgo en un conjunto de empresas norteamericanas, e hizo el contraste entre el caso de una de ellas donde faltaba liderazgo, de la cual su situación día a día se desmejoraba; y de las quince mejores organizaciones en la calidad de su dirección y en su capacidad para atraer y desarrollar personal con altas dosis de liderazgo. Este autor distinguió entre el proceso de dirección de una compañía y el de liderazgo, haciendo énfasis en

que se debe tener una visión estratégica, así como una estructuración flexible en la organización y una capacidad de motivar el personal en constante cambio.

Por su parte, Goleman et al, (2002) expone que es habitual encontrar líderes altamente preparados en lo que a conocimiento se refiere, no obstante, cuando se trata de manejar sus emociones y las de otros es muy poco lo que conocen. Los autores aseguran que es vital ser emocionalmente inteligente, por cuanto el líder es el principal administrador de las emociones del equipo de trabajo, de su capacidad de saber leer y aprovechar al máximo las emociones de los miembros que integran su equipo se determinará el éxito en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

A su vez, Peiró (2008) señaló que el liderazgo interviene directamente también sobre el bienestar de las empresas afectando en igual proporción sobre la salud y bienestar de las personas. De acuerdo con este autor los empleados deberían sentirse bien al contar con un lugar de trabajo digno, cómodo y sencillo, el estarlo les brindará seguridad y confianza y esto a su vez les permitirá engranar e impactar positivamente en el clima laboral de la empresa.

Pero, ¿qué efectos ocasionará un mal liderazgo a las organizaciones?, en el artículo “El lado oscuro del liderazgo” del diario Seminarium (2016) se cita a la autora Karen Higginbottom quien afirmó que uno de los primeros resultados de un mal liderazgo es la desmotivación en los empleados donde estos podrían verse afectados no solamente en problemas psicológicos sino también en problemas familiares y sociales impidiendo así un desempeño laboral de alta calidad y conllevando a la renuncia irrevocable de sus posiciones. En este artículo del diario Seminarium (2016) vuelve a citarse a la autora Karen Higginbottom quien respecto de la rotación de personal precisa que está íntimamente relacionado con el mal liderazgo, la autora para sustentar lo anterior encuestó a 1,374 personas que habían renunciado a su trabajo, en el artículo concluye que el 42% de los encuestados habían dejado su trabajo a causa de un mal líder.

Por otra parte, la revista electrónica Alto nivel (2017) cita en el artículo “Tres soluciones para evitar la rotación de personal” al autor Altimiras quien argumenta que la rotación de personal es una problemática mundial a la cual las organizaciones no le dan la importancia

debida, del mismo modo indicó que reemplazar a un colaborador tiene como consecuencia financiera el 38% de su salario anual lo que genera un impacto para las organizaciones.

De acuerdo con un estudio realizado en la Universidad Técnica de Ambato (2013) se estableció que uno de los factores atribuidos a la rotación del personal es la insatisfacción laboral ocasionada por las modalidades de contratación actuales en América Latina, prácticas como contratos por prestación de servicios, cooperativas, tercerización, contratos por obra labor, contratos temporales, máxime si existe en la empresa la costumbre de no renovar los mismos o no hacerlo antes de su conversión a indefinidos. Estas prácticas, cada día más frecuentes, eliminan toda la motivación en el trabajo, en el cual se concluyó que si los niveles de la motivación no se satisfacen en su totalidad los colaboradores podrían verse afectados impidiendo así un desempeño laboral de alta calidad.

1.1.2 Contexto Regional

El vincularse laboralmente a una organización suele ser una oportunidad de crecimiento profesional para las personas, sin embargo; a lo largo de la duración del contrato se pueden establecer diferentes circunstancias que conllevan a la renuncia del personal. La rotación de personal es una realidad que afrontan las organizaciones unas en mayor auge que otras. Esas circunstancias han sido analizadas por diferentes autores, uno de ellos es el portal de empleo Elemplo.com donde entrevistaron a María Fernanda García Botero jefe de personal de RobinFood¹; en esta conversación, García (2011) afirmó que “Puede haber un trasfondo, en lo que a ‘motivos personales’ respecta, y es que la persona esté poco contenta con la compañía que esté trabajando, que se sienta desmotivada, poco retada o tenga dificultades con su jefe inmediato o con sus compañeros”.

Referente a estos factores que conllevan al personal a renunciar, el director de Performia Colombia², Jairo Pinilla en una entrevista otorgada al periodista Alejandro Ramírez Peña y

¹ Empresa de restaurantes en la nube más grande de América Latina

² Performia Colombia es la filial de la empresa sueca Performia Internacional y se dedica al área de la selección de personal

publicada en el sitio web del periódico El Tiempo (2016) se indica que “La inversión de tiempo y dinero es algo que no se recupera; capacitar a un candidato y pasar la curva de aprendizaje representa retraso y desgaste para una empresa si la persona se va a corto plazo”.

Si bien los factores por los cuales los trabajadores optan por renunciar a las organizaciones son varios, cabe resaltar que los mismos deben tener un peso significativo para optar por renunciar sin considerar el nivel de desempleo que se afronta puntualmente en Colombia; y es que precisamente de acuerdo a las estadísticas reportadas por el DANE (2021), se estableció que para este año la tasa de desempleo fue del 13,7%; a cierre del año inmediatamente anterior se confirmó una tasa de desempleo del 15,9% ,aunque se evidencia una disminución de 2,2% la cifra sigue considerándose alta a comparación de la registrada en el año 2019 la cual correspondió al 10,5%; lo anterior es una confirmación de un importante deterioro de meses continuos del mercado laboral Colombiano.

Frente a estas cifras presentadas por el DANE quedan algunos temas para el análisis, según el artículo de Delgadillo (2020): ¿Podrá el gobierno aplanar la curva del desempleo y la informalidad? publicado por la revista Pesquisa Javeriana cita al profesor Vanegas quien argumenta que estas cifras esconden algunos detalles, uno de ellos es el tipo de vinculación laboral en el país, y es que, el 67% de las unidades productivas del país son de hasta 9 trabajadores, lo que conlleva a que la probabilidad de que en esta modalidad exista un contrato formal de trabajo sea baja.

1.1.3 Contexto Local

La organización Servicios y Asesorías SAS es una empresa de Servicios Temporales dedicada a la prestación de servicios de colaboración temporal, es una empresa dedicada al servicio de suministro de personal en misión; cuenta con trayectoria en Colombia de 44 años. Su cobertura es a nivel nacional donde ha vinculado más de 8000 trabajadores en misión; de los cuales en la sede de la ciudad de Bogotá se ubican 2536 trabajadores enviados a diferentes empresas usuarias en la ciudad. Servicios y Asesorías SAS, (2020).

De acuerdo al informe de revisión gerencial del año 2021 de la empresa Servicios y Asesorías SAS se determinó que la empresa está afrontando un aumento en la rotación de su personal en misión, al cierre del año 2020 se informó que el indicador de rotación de la compañía era del 19%, sin embargo, para el año siguiente la rotación ascendió al 27%; esta rotación le está significando mayores costos en procesos de selección, tomas de exámenes médicos, dotación, capacitación y formación, entre otros.

Del mismo modo para las empresas usuarias está significando la afectación en los tiempos de respuesta para la contratación de personal y cubrimiento de vacantes, representando incluso incumplimientos a los acuerdos de niveles de servicio establecidos contractualmente. Lo anterior se evidencia en el anexo No. 1 del informe de revisión gerencial vigencia 2021 denominado medición del cliente, en el mismo se determinó que la satisfacción de los clientes para la ciudad de Bogotá no superó la meta planteada, la cual correspondía al 80%.

Tabla 1

Indicador de Satisfacción del Cliente 2021

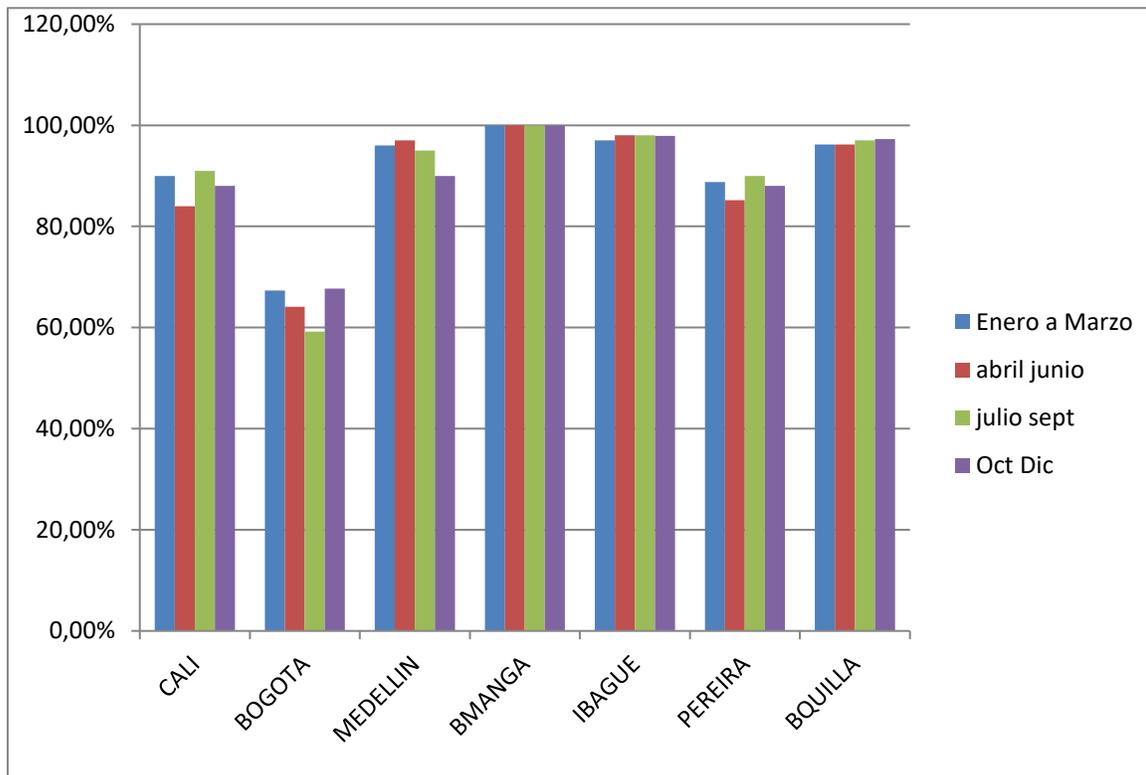
CIUDAD Año 2021	Enero a Marzo	Abril a Junio	Julio a Sept	Octubre a Diciembre	Meta	Promedio anual por ciudad
Cali	90,00%	84,0%	91,0%	88,0%	80%	88%
Bogotá	67,3%	64,1%	59,2%	67,7%		64,6%
Medellín	96,00%	97,0%	95,0%	90,0%		95%
Bucaramanga	100%	100,00%	100,0%	100,0%		100%
Ibagué	97%	98,0%	98,0%	97,9%		98%
Pereira	88,8%	85,2%	90,0%	88,0%		88,0%
Barranquilla	96,20%	96,20%	97,00%	97,30%		96%

Nota. Los porcentajes de satisfacción al cliente para la ciudad de Bogotá denotan que no se cumple con la meta propuesta, la cual correspondía al 80%. Adaptado de anexo No. 1 Informe gerencial de revisión año 2021 Servicios y Asesorías SAS.

A continuación, en la figura 1 se evidencia la curva de satisfacción del cliente registrada en el informe gerencial de revisión del año 2021 de la organización Servicios y Asesorías SAS.

Figura 1

Gráfico Satisfacción del Cliente SYA



Nota. Tomado de anexo No. 1 Informe gerencial de revisión año 2021 Servicios y Asesorías SAS.

Para Servicios y Asesorías SAS es importante determinar si el tipo de contratación incide en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión. Si bien es cierto que por la figura de subordinación delegada que se da en el suministro de temporalidad, la supervisión del desempeño, bienestar y motivación organizacional del personal queda a cargo de la empresa usuaria, se debe fomentar la idoneidad del liderazgo percibido ejercido en los trabajadores en misión sin que recaiga unilateralmente sobre las personas que designa la empresa usuaria para hacer las veces de jefe ante los trabajadores en misión.

1.2 Marco contextual

Servicios y Asesorías SAS es una empresa dedicada al servicio de suministro de personal en misión y será el objeto de estudio en el desarrollo de la presente investigación:

1.2.1 Reseña Histórica de la Organización

Servicios y Asesorías SAS fue fundada en 1978 por su propietaria la Sra. Stella Gil de nacionalidad colombiana con domicilio en la ciudad de Cali. En la siguiente línea de tiempo se establecen los acontecimientos más relevantes de la organización.

1.2.2 Misión

Prestar servicios de colaboración temporal en las actividades de nuestros clientes, mediante el envío de trabajadores en misión, generando beneficio mutuo. (Servicios y Asesorías SAS, 2020)

1.2.3 Visión.

Ser la mejor opción a nivel nacional para nuestros clientes, por los aportes que generamos a sus resultados. (Servicios y Asesorías SAS, 2020)

1.2.4 Cobertura

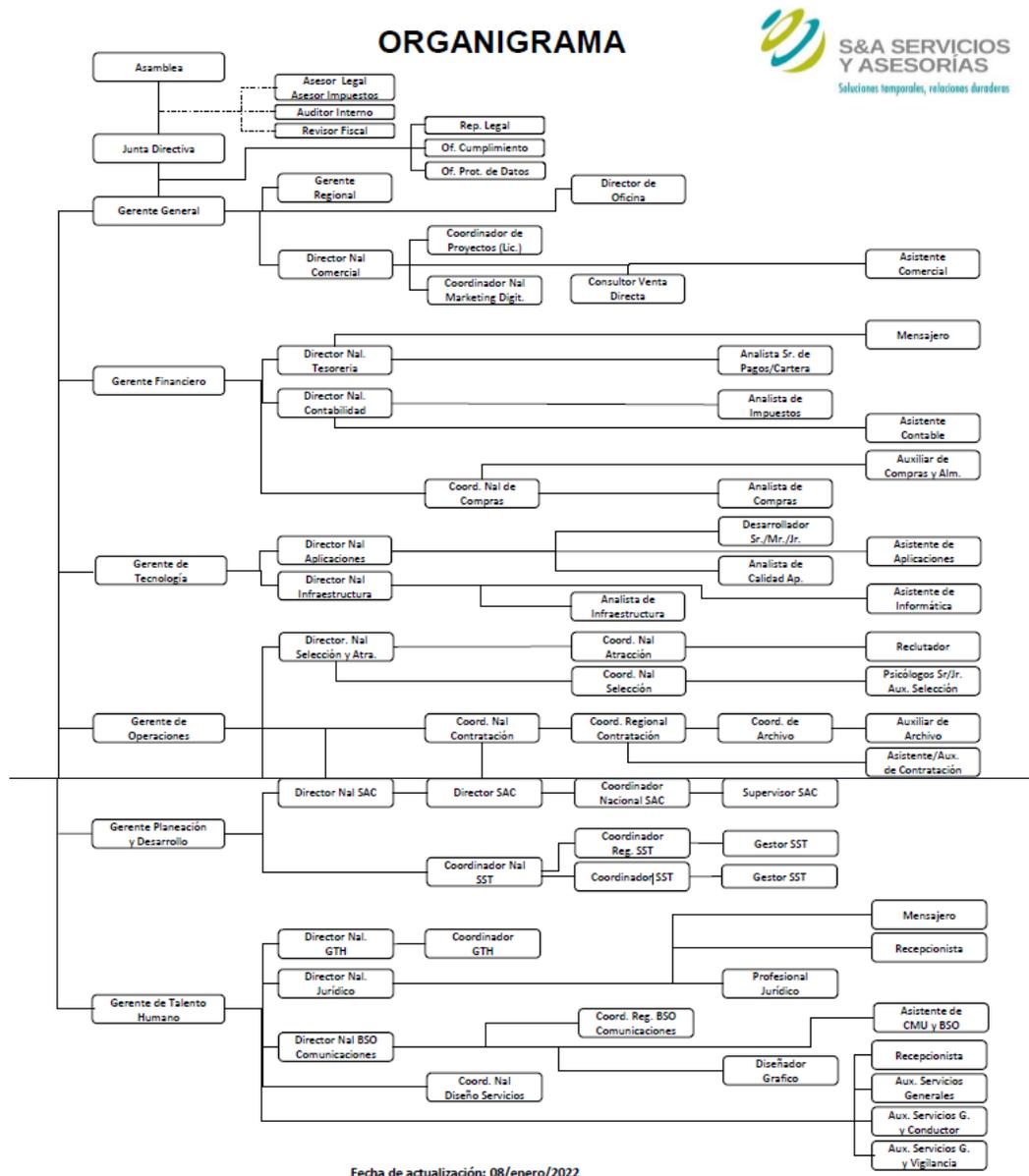
Servicios y Asesorías SAS tiene una alta participación en el mercado a nivel nacional, ya que se cuenta con sede en 9 ciudades: Cali, Bogotá, Pereira, Medellín, Ibagué, Barranquilla, Bucaramanga, Tunja y Manizales lo que permite brindar a los clientes una amplia cobertura geográfica.

1.2.5 Estructura Organizacional

Servicios y Asesorías SAS, cuenta en su estructura organizacional con 103 cargos activos (77 de ellos ubicados en la ciudad de Bogotá). Se presenta a continuación el organigrama de la organización donde se evidencia que el organigrama es mixto donde integra la horizontalidad y verticalidad en su estructura, de igual forma está compuesta por sus diferentes áreas funcionales en orden jerárquico de superior a inferior.

Figura 2

Organigrama de la empresa Servicios y Asesorías SAS



Nota. Tomado de Organigrama Servicios y Asesorías SAS

La estructura organizacional es formal. Según (Chiavenato I., 2000) las organizaciones formales se pueden definir como “*estructuras de roles intencionales en empresas formalmente organizadas*”. P. 245. Una organización formal es la estructura funcional de una empresa legalmente organizada, donde se busca que el desempeño del trabajador contribuya directamente a los objetivos de toda la organización.

1.3 Pregunta de Investigación

¿Cómo incide el tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá?

1.4 Objetivos de Investigación

Para el desarrollo de la investigación se plantean los siguientes objetivos:

1.4.1 Objetivo general

Determinar la incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá

1.4.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar el tipo de contratación para los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá.

- Identificar el tipo de liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión, con personal a cargo, de la empresa Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá.
- Relacionar el liderazgo percibido por los trabajadores en misión respecto a los líderes con personal a cargo de la empresa Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá y el tipo de contratación que registran los trabajadores con la organización.

1.5 Justificación de la investigación

La administración del Talento Humano se ha convertido con el pasar de los años en un recurso indispensable en toda organización, que es estratégico, en términos de eficiencia en cuanto a logro de los objetivos de la empresa (Barrera, 2021). Toda empresa que desee permanecer en el mercado debe contar con personal capacitado, competitivo, calificado, pero sobre todo motivado; lo anterior conllevará a la alineación con los objetivos estratégicos de la organización.

El clima organizacional, la motivación y en general el bienestar de los empleados son influenciados por diversas variables, estas de índole familiar, laboral, personal tales como situaciones particulares de su vida familiar, condiciones sociales del entorno, las políticas de las organizaciones, su relación con los demás empleados, el salario, entre otras. El Departamento Administrativo de la Función Pública (2001) en el libro Clima Organizacional afirmó que “existen una serie de aspectos que influyen en el clima laboral de los empleados, entre los que se encuentran los estilos de liderazgo, la claridad en la definición de los objetivos, como se gestiona la toma de decisiones, los procesos de comunicación y la estructura”. (p,6).

La presente investigación surge como consecuencia de la identificación del problema tras el análisis del informe de revisión gerencial de la vigencia 2021 de la organización Servicios y Asesorías SAS; los objetivos que se plantean en esta investigación hacen referencia a los tipos de contratación y al liderazgo percibido ejercido en la empresa objeto de estudio.

La investigación propuesta busca encontrar la incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión con personal a cargo de la empresa Servicios y Asesorías SAS de la Ciudad de Bogotá.

2. REVISIÓN LITERARIA

Para la localización de los documentos bibliográficos se utilizaron varias fuentes documentales. A continuación, se exponen los mismos:

2.1 Estado del Arte

Para la localización de los documentos bibliográficos se utilizaron varias fuentes documentales. Se dio inicio realizando la búsqueda de investigaciones sobre liderazgo y contratación laboral, de igual forma se revisaron empresas del mismo sector productivo de Servicios y Asesorías SAS con participación importante en el sector. Se procedió a validar otras fuentes de búsqueda en internet tales como acceso a las páginas web de las Empresas de Servicios Temporales, también se realizó una búsqueda en internet en el buscador Google académico con los mismos términos. Encontrando los siguientes estudios que son base fundamental para la presente investigación:

2.1.1 *Impacto emocional de la contratación de trabajadores a través de empresas de servicios temporales:*

Este estudio fue publicado en el año 2017, fue realizado por María Ibarra. En el documento el autor Ibarra (2017) establece las 4 desventajas de la contratación a través de empresas de servicios temporales, las cuales las clasifica de la siguiente manera: (i) Inestabilidad Laboral, argumentando que el personal con una contratación bajo la figura de temporalidad y de acuerdo a la normatividad no podrá superar 1 año de labor, lo que ocasionará la inestabilidad laboral, (ii) Imposibilidad de ejercer derechos sindicales, de igual forma la autora establece en el desarrollo de su trabajo de investigación, la imposibilidad que tienen los trabajadores en misión en una empresa usuaria para formar parte de las organizaciones sindicales, yendo en contravía de lo consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia puesto, su empleador

directo es la EST³ y no la empresa en la cual desarrolla su labor; (iii) Prestaciones Sociales, los trabajadores en misión no contarían con las mismas condiciones laborales que un trabajador de planta, y (iv) Consecuencias Sociales.

A lo largo del documento, el autor permite comprender las brechas existentes entre un trabajador en misión y un trabajador de planta, aportando en la problemática de la presente investigación.

Finalmente, el autor demuestra lo que denomina “el atropello” que se genera por parte de las EST y de las empresas beneficiarias con el trabajador, argumenta su afirmación indicando que no existe un respaldo y un control suficiente por parte de las autoridades para la regulación de las prácticas de contratación bajo la figura de tercerización.

2.1.2 El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza

Este estudio fue desarrollado como requisito de grado para obtener el título de Magister en Ciencias Administrativas; de acuerdo a Toledo (2018) existen dos elementos que son fundamentales en la gestión del capital humano: la motivación y el liderazgo, por la anterior afirmación el autor enfoca su trabajo de investigación en estos dos elementos. El objetivo del trabajo de investigación fue comprobar la importancia de la relación de estos dos conceptos en beneficio propio y de la organización.

El autor aplicó un instrumento de medición a 51 personas de confianza que laboran en la Universidad Veracruzana, a partir de estas mediciones pudo tabular y contar con una información detallada de la percepción que tenían estas 51 personas referente a la motivación y al liderazgo ejercido por sus superiores, dentro de las preguntas se indagó sobre conformidad con tareas, horarios, ordenes claras, espacios e infraestructura de trabajo, beneficios y compensaciones, salario emocional, entre otros.

³ EST: Empresa de Servicios Temporales

Como resultado del estudio el autor estableció que la mayoría de los trabajadores se reconocían motivados, dentro de los factores a resaltar se encuentra: horarios, oportunidad de desarrollo y crecimiento profesional, reconocimiento, condiciones salariales acordes como los aspectos más motivantes. Sin embargo, un gran consenso indico que las ordenes de sus superiores no son en ocasiones lo suficientemente claras, también que al contar con 2 jefes inmediatos se dificulta el liderazgo.

2.1.3 La influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores

Este estudio fue desarrollado por sus autores Castro et al., (2020). La investigación planteó como objetivo principal establecer si existe una influencia en el comportamiento del líder asociado con la motivación de los trabajadores, plasmó todo el desarrollo de su marco teórico en la presentación de los diferentes rasgos de los estilos de liderazgo ejercido, de igual forma menciona los diferentes autores que a lo largo de la historia han tratado de definir la motivación y el liderazgo. Como metodología uso un enfoque cualitativo. La muestra seleccionada correspondió a el jefe de área y 12 colaboradores del departamento de Contabilidad de la entidad INTI; como instrumento de medición empleo la entrevista con el objetivo de determinar la influencia del liderazgo y el nivel de motivación del personal. Tras el análisis de los datos recolectado, el autor concluye que el líder del estudio de caso no contribuye de manera positiva a la motivación de los colaboradores. Con lo anterior el autor, determina que si existe una incidencia clara entre el liderazgo ejercido por la organización y el nivel de motivación de los trabajadores.

2.1.4 Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional

Esta investigación fue publicada en la revista virtual de la Universidad Católica del Norte, indexada Publindex-Colciencias. Uribe et al., (2017) mediante su investigación logra analizar la influencia que tiene el tipo de contratación en la calidad de vida laboral de las

personas, hace énfasis a factores de riesgo psicosociales generados por las diferentes modalidades contractuales en funcionarios santandereanos.

El estudio correspondió a un diseño no experimental, cuya muestra estuvo conformada por 221 funcionarios Santandereanos de los diversos sectores económicos del departamento. De acuerdo al autor, la investigación fue desarrollada a través de la implementación de tres etapas fundamentales, denomino la primera como la fase de socialización e invitación a las entidades del departamento de Santander a participar, en la segunda fase se seleccionó la muestra para el estudio, y por último la tercera fase fue la aplicación del instrumento seleccionado de evaluación a la muestra que participó del estudio.

Para los resultados, el autor tabulo la información recolectada, proceso los datos lo que le permitió concluir que los encuestados perciben el contrato a término indefinido como estable, y el fijo y/o temporal como inestables. Uribe et al., (2017) “Con los hallazgos del actual estudio se logra concluir que el tipo de contratación influye directamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores pertenecientes a las instituciones santandereanas, (p14)”.

2.1.5 Influencia de las prácticas de liderazgo sobre la rotación del personal en una empresa de servicios de medicina prepagada

Esta investigación fue desarrollada como tesis de grado para optar por el título de Magister en desarrollo del talento humano de la Universidad Simón Bolívar. De acuerdo al planteamiento de su autor Andrade (2018) establece como objetivo principal de la investigación relacionar las prácticas de liderazgo de los jefes de grupo con la rotación del personal en el departamento de ventas de la empresa Salud SA, de la ciudad de Quito, durante el año 2017. Para el desarrollo de la investigación la autora establece las diferentes teorías y modelos existentes en cuanto a liderazgo y factores externos e internos atribuidos a la rotación de personal.

Para el desarrollo de la investigación el autor aplico como instrumento la entrevista, esta fue aplicada a 7 jefes, también utilizo la encuesta, la cual la aplico a 115 colaboradores de la

empresa objeto de estudio. Una vez analizada la información recolectada la autora concluye, afirmando que las diferentes prácticas de liderazgo que se ejercen en el departamento de ventas de la empresa Salud SA influyeron directamente en la rotación del personal, establece además que, de acuerdo a los resultados, Andrade (2018) “las mejores prácticas de liderazgo aportan a la consecución de los mejores resultados en las ventas y a la estabilidad laboral de los vendedores” (p63).

2.1.6 La relación del liderazgo entre las teorías del liderazgo situacional y la acción humana

Este trabajo de investigación fue desarrollado como tesis doctoral. De acuerdo a Torres (2020) el objetivo general de la investigación fue “analizar y comparar la manera como las teorías Liderazgo Situacional de P. Hersey y de la Acción Humana de Juan Antonio Pérez abordan la relación líder-seguidor” (p15). Para el desarrollo de la tesis el autor estableció cuatro interrogantes al inicio del documento, a lo largo de la investigación fue dando alcance a cada uno de ellos, el primer interrogante lo asocio a la relación líder-seguidor, para dar alcance incluyo en el marco teórico las teorías y modelos fundamentales y bases para su trabajo, el segundo cuestionamiento fue enlazado a la definición de liderazgo desde una óptica de relacionamiento. Como tercera pregunta, establece el definir que son las teorías de Liderazgo Situacional de P. Hersey y de la Acción Humana de Juan Antonio Pérez, para lo anterior enfoca su definición de acuerdo a la literatura d estos dos autores. Finalmente, como cuarto interrogante plasma como comparar las formas como las teorías mencionadas describen la relación de liderazgo. A partir de lo anterior el autor, concluye que la teoría de liderazgo situacional es más prescriptiva, en cambio, la teoría de la acción humana es más prospectiva.

2.2 Marco Teórico

A través de los años y en cabeza de diferentes autores surgieron diversos planteamientos sobre teorías que llevan a entender la relación que puede surgir entre el liderazgo y la contratación laboral desde lo teórico, fundamentado en estudios, investigaciones y avances de

las ciencias administrativas; a continuación, se citarán las teorías y postulados como base de la presente investigación.

2.2.1 Liderazgo

Para definir Liderazgo, se considera relevante presentar la evolución del concepto y los diversos puntos de vista de los autores que a través del tiempo se han dedicado a estudiarlo, al igual el dejar claro las diferencias entre liderar y dirigir. Por este motivo, en los siguientes apartados se encierra la información necesaria para comprender el tema.

Según el planteamiento del autor Gómez (2008) el liderazgo puede definirse como esa habilidad para conseguir que las personas generen una capacidad de empuje, aportando con una actitud proactiva hacia la consecución de un objetivo común. Por su parte, García (2011) consideró que el liderazgo se puede definir como la capacidad de influir sobre otros, partiendo de este autor se deduce que para llegar a ser líder se requieren habilidades blandas que permitan una excelente interrelación en todos los frentes.

De acuerdo a la literatura de Lupano y Castro, (2008) se considera que el liderazgo es un proceso atributivo resultado de un proceso de percepción social, y de acuerdo con esto se observa que un líder puede llevar un proceso al éxito o en su defecto al fracaso.

2.2.2 Teorías de Liderazgo

En esta sección se detallarán algunas de las teorías más relevantes del liderazgo y las que a su vez permiten apalancar teóricamente la investigación que se adelanta:

2.2.2.1 La teoría del gran hombre. Surge a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, con el ánimo de explicar el fenómeno del liderazgo, de acuerdo a la literatura se identifica que esta teoría fue nombrada la teoría del Gran Hombre, alcanzando su máxima popularidad en los años 1840 a 1860. El planteamiento de esta teoría se atribuye al escocés Thomas Carlyle.

Por su parte, Covey (2005) sostenía que “los individuos de cualquier sociedad ostentan grados diversos de inteligencia, energía, fuerza moral y sea cual sea el rumbo que, bajo determinadas influencias, tomen las masas, siempre están lideradas por una minoría superior” (p. 391).

De acuerdo al autor se infiere que esta teoría consideraba importante distinguir esas cualidades, competencias innatas que tienen las personas y que las hace ejercer un liderato en particular. Esta teoría es considerada como la primera corriente enfocada en el liderazgo, dando pie para la formulación de nuevas teorías, las cuales se expondrán más adelante.

2.2.2.2 Teoría de los Rasgos. Esta teoría surge en los años 20 pero a través del tiempo ha venido evolucionando con la participación de diferentes psicólogos que se han interesado en características particulares de los individuos o en su personalidad. Acorde con la teoría del gran hombre, esta teoría se enfocó en esos rasgos y características que distinguían a un líder de las demás personas. Según Covey (2005) “el líder presenta rasgos y características superiores que lo diferencian de sus seguidores” (p. 391).

De acuerdo al planteamiento del autor de esta teoría, las características y los rasgos en los cuales se basó estaban asociados a rasgos de personalidad y rasgos físicos como estatura, edad, energía que transmitían, entre otros.

Drucker (1985) destacó en su libro *The Effective Executive*, que los líderes no son únicos, argumentando que cada líder presenta una serie de características importantes que condicionan el estilo de liderazgo que ejercen, insistía en que los líderes vienen en todo tipo de formas, colores y razas. Esta afirmación soporta totalmente la teoría de los rasgos del liderazgo.

2.2.2.3 Teorías Situacionales. Esta teoría fue desarrollada por Paul Hersey y Ken Blanchard en 1969. De acuerdo a la revisión de la literatura la teoría situacional del liderazgo se basa en el análisis de una situación determinada, enfocándose en el nivel de madurez de los diferentes actores que intervienen en la situación. (Blanchard, 1985).

El autor plasma que es un liderazgo eficaz porque está directamente correlacionado entre la formación de los miembros del equipo y la capacidad de respuesta ante una determinada situación, consiguiendo establecer un equilibrio beneficioso para la organización.

Esta teoría de acuerdo a sus autores establece cuatro niveles, estos niveles serán detallados a continuación:

- Dirigir: En este primer nivel el autor establece que el líder imparte órdenes claras y concretas a los miembros del equipo de trabajo.
- Instruir: En este segundo nivel el líder está en constante supervisión del cumplimiento de las actividades planteadas en el nivel anterior, es ese líder que fomenta los progresos y está atento al soporte.
- Apoyar: En este tercer nivel el líder estimula a los miembros del equipo.
- Delegar: Por último, en el cuarto nivel el líder pone en manos de los integrantes del equipo la responsabilidad sobre determinada tarea, confía en ellos.

2.2.2.4 Teoría de situación personal. De acuerdo con el planteamiento realizado por Covey (2005), se muestra que las teorías de la situación personal son una combinación de la teoría del liderazgo del Gran Hombre, la teoría del rasgo y la teoría situacional; es decir las tres teorías plasmadas anteriormente.

Este autor concluyó tras una serie de investigaciones basadas en las tres teorías que tomó como base, que es indispensable que en el estudio del liderazgo se incluyan aspectos afectivos, intelectuales y de acción, así como las circunstancias particulares en las que opera el individuo.

Hasta este momento las diferentes teorías se enfocaban en las particularidades del líder hacia el individuo, sin embargo, Covey (2005) dio un giro y se enfocó en las circunstancias del individuo las cuales podían repercutir al líder. Estas circunstancias las enumeró en tres ítems:

- Rasgos personales,
- Naturaleza del grupo y de sus miembros y

- Acontecimientos a los que debe enfrentarse el grupo.

2.2.2.5 Teoría del rol del líder. Galán et al., (2017) cita al autor Mintzberg refiriéndose a las características del individuo y las exigencias de la situación en la cual interactúan. Esta teoría involucra la teoría del análisis de situación personal planteada por Covey, la cual ya fue expuesta en apartados anteriores. En esta teoría del rol del líder se establece que los equipos deben ser estructurados en función de las interacciones y correlaciones, del mismo modo que deberán alinearse acorde con los diferentes roles y posiciones que ocupen en la estructura organizacional.

Por su parte, validando directamente la fuente, Mintzberg (1973) afirmó que “el liderazgo corresponde a uno de esos roles y se supone que la persona que ocupa esa posición debe comportarse de forma distinta a los demás miembros del grupo” (p. 317). De acuerdo a esta afirmación, es procedente indicar entonces, que los líderes ejercen determinado estilo de liderazgo en función de lo que la organización y los miembros de su equipo de trabajo esperen de ellos.

Mintzberg además definió los roles del liderazgo, Covey (2005) cita a este autor e indica que es indispensable que el líder sea alguien en quién sea posible confiar, que sea honesto y siempre con aptitud positiva ante cualquier circunstancia que se presente. Los roles directivos establecidos por Mintzberg (1973) son:

- Líder figurativo: Este rol, es el rol más completo y está basado precisamente en esa capacidad innata de orientar, de influir en los demás en motivar y alinear a todo un equipo en pro de los objetivos de la organización.
- Líder de enlace: Este rol está basado en crear relaciones horizontalmente, es decir, con personas del mismo nivel en la estructura organizativa.
- Supervisor: Este rol es visto como un rol informativo, donde el líder está en constante captación y recepción de información, y a partir de la cual, es capaz de analizar en contexto dicha situación.

- Difusor: En este rol, el líder comunica a la organización factores externos que considera relevantes poner en práctica con el fin de impactar a determinado objetivo.
- Emprendedor – Empresario: En este rol, la elección y decisión toma total relevancia. Con el objetivo de buscar nuevas oportunidades para la organización, el líder deberá elegir entre una serie de alternativas para emprender cualquier cambio.
- Moderador de conflictos: En este rol, se identifica claramente esas capacidades innatas o adquiridas que posee el líder en pro de su actuar frente a una situación crítica.
- Asignador de recursos: En este rol, el líder estará en la capacidad de distribuir y organizar todos los recursos de la organización, bien sean, humanos, tecnológicos.
- Negociador: y por último el rol del líder negociador, en este rol de liderazgo el líder interviene como mediador.

2.2.2.6 Teoría de las Relaciones Humanas. Esta teoría fue desarrollada por el Psicólogo Elton Mayo en 1982, este autor ejerció como profesor de filosofía, lógica y ética en Australia, siendo considerado el máximo exponente referente a esta teoría. En 1992 el autor se enfocó en la investigación industrial desarrollando así los pilares y las bases fundamentales en las cuales se cimientan las relaciones humanas, de un lado el liderazgo transformacional y por el otro el liderazgo transaccional.

Esta teoría conforme a lo indicado por su autor Mayo (1982) surge por la necesidad de las limitaciones de la escuela clásica y la escuela científica de la administración con sus máximos exponentes Fayol y Taylor respectivamente. Se acentúa la importancia del individuo y de las relaciones sociales en la vida de la organización, y se sugiere, además, estrategias para mejorar a las organizaciones al aumentar la satisfacción de los miembros de la misma y para crear organizaciones que ayuden a los individuos a desarrollar su potencial.

Como se mencionó anteriormente, esta teoría se fundamenta en dos ejes principales: el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional.

El liderazgo transaccional hace referencia a ese intercambio que se genera entre los integrantes del equipo y el líder, de acuerdo a Burns (1978) el líder transaccional centra su interés en el análisis de la capacidad de influencia que posee el líder en pro del cumplimiento de determinado objetivo.

Por su parte, el liderazgo transformacional se refiere al momento cuando el líder motiva e inspira a sus individuos a tomar sus decisiones y a responsabilizarse de las mismas. Bass (1985) indica que “el liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad” (p.20)

2.2.2.7 Teoría de las Atribuciones. Esta teoría fue propuesta por J.C. McElroy y Weiner a principios de 1980, y es precisamente Weiner (1986) quien estableció que el enfoque de esta teoría está determinado en el comportamiento de los seguidores, haciendo énfasis, que este comportamiento puede darse de manera negativa como positiva, y que sea cual sea el escenario el líder debe estar en capacidad de acuerdo a su juicio personal a responder.

Por su parte, Yorges et al., (1999) estudiaron a profundidad sin cabida a la experimentación la percepción de los individuos en el proceso de liderazgo. Con base a los estudios planteados estos autores concluyeron que la manera en que los individuos perciben la actuación del líder tendrá un impacto directo en los mismos.

2.2.3 Estilos de liderazgo

De acuerdo con las diversas literaturas consultadas, el estilo de liderazgo es asumido por cada líder con el objeto de alcanzar los propósitos o las metas fijados, además, de una u otra forma impacta las empresas y su grado de competitividad en el mercado. A continuación, se definirán algunos de los estilos más adoptados por los líderes:

2.2.3.1 Coercitivo o Autoritario. Según Daniel Goleman, (2017) este tipo de liderazgo está basado en la disciplina y para lograrlo generalmente usan instrucciones cortas, concretas y precisas. Además, las consecuencias de no cumplir con lo encargado serán duras. Por lo que se requiere un equipo de trabajo multidisciplinar que es necesario conjugar las diferentes disciplinas para sacar adelante los proyectos.

Por esto, Miguel Domínguez, (2019) argumenta que precisamente lo anterior genera desmotivación para los empleados, conllevando a que estos pierden el interés, bajen el nivel de productividad y realicen su trabajo de forma mecánica. Este autor determina algunas ventajas y/o desventajas de este estilo de liderazgo:

2.2.3.1.1 Ventajas. Algunas de las ventajas del estilo de liderazgo coercitivo o autoritario se mencionan como sigue:

- Es grupal y genera vínculos importantes internos y externos
- Se conocen los objetivos, procesos y funciones de la actividad
- Proporciona información y conocimientos para tomar decisiones
- Se preocupa por los resultados y por el desarrollo de su equipo
- Respeta las decisiones individuales
- Provoca iniciativa, mayor disposición y sentido de pertenencia
- Resultados articulados, más rápidos y procura su calidad
- Las emociones son de empatía y apoyo

2.2.3.1.2 Desventajas. Algunas de las desventajas del estilo de liderazgo coercitivo o autoritario se mencionan como sigue:

- El proceso al principio es más lento por las reuniones es que se realizan
- Hay diferencias de opinión y éstas no se aclaran con la persona indicada
- En ocasiones la opinión de la mayoría no coincide con mis valores
- Se pierden en la discusión sin no hay mecanismos para establecer acuerdos
- Pocos hablan y el resto calla y escucha

Según García (2011) nos indica que “lo positivo de este estilo de liderazgo es la predeterminación de los objetivos y las instrucciones, la claridad estructural y la especificación de las estrategias” (p. 6) por lo que un buen líder puede incentivar el cambio. En este tipo de liderazgo se permite que el líder sea visionario, lo que va en contravía del liderazgo coercitivo.

2.2.3.2 Democrático. Fomentador de la comunicación dentro de la organización, creando consenso por medio de la participación. Su impacto en el clima laboral generalmente es positivo y, por lo tanto, es esencial en la conquista del compromiso de los colaboradores.

De acuerdo con la publicación hecha por Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas AJOICA, (2021), el líder con un estilo de liderazgo democrático tiende a ser más participativo y tiene muy en cuenta los puntos de vista de cada uno de sus subordinados.

2.2.3.3 Transformacional. Este estilo de liderazgo fue planteado por Bass (2006) posteriormente algunos autores aportaron a este planteamiento, como Velásquez (2006), Lerma (2007), y Leithwood et al. (2009).

Respecto a la definición de liderazgo transformacional, este se refiere al momento cuando el líder motiva e inspira a sus individuos a tomar sus decisiones y a responsabilizarse de las mismas. Bass (1985) indica que “el liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad” (p.20). Este autor también argumentó que el liderazgo transformacional comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, con el objetivo de alinear esa conciencia y serie de emociones en los intereses colectivos de la organización.

Así mismo, para Velásquez (2006), el liderazgo transformacional es ese estilo que genera un cambio positivo en los seguidores; este estilo de liderazgo se centra en transformar la

conciencia de los otros e influir de manera integral para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización, este estilo de liderazgo aumenta la participación de sus seguidores dando una base para la motivación, la moral y el rendimiento.

Coincidiendo con lo señalado en los apartados anteriores, (Leithwood et al., 2009) afirmaron que el liderazgo transformacional, está orientado a la participación de los seguidores, generando responsabilidades y orientando siempre al cumplimiento de las tareas. Con este liderazgo se estimula la conciencia de los trabajadores. Se basa en cuatro principios fundamentales:

- Estimulación intelectual
- Consideración individualizada
- Inspiración y motivación
- Influencia idealizada

2.2.3.4 Transaccional. Fue propuesto por Burns (1978) y centra su interés en analizar la capacidad de influencia que tiene el líder sobre los seguidores para el cumplimiento de objetivos organizacionales. El planteamiento del autor se destaca principalmente por el rol que ejecutan los seguidores en la medida que se rigen sus conductas por intereses personales asociados a recompensas, beneficios. Este estilo de liderazgo suele evidenciarse cuando los líderes premian o castigan en virtud de verificar si los seguidores presentan un rendimiento acorde a lo esperado.

Otro de los autores representativos que baso planteamientos sobre este estilo de liderazgo es Bass (1985), quien aportó argumentando que el rol específico del líder debe estar asociado a la generación de ciertos estímulos a los influenciados, estos estímulos deben ser otorgados bajo el elemento de intercambios.

Por su parte, Pawar y Eastman (1997) expresaron que el liderazgo transaccional opera dentro de los sistemas y culturas existentes en la organización y dentro de los principios ético-morales que rigen las conductas de las personas. Esto supone que el líder debe estar atento y dar

un mayor seguimiento a las conductas que vayan en contravía del cumplimiento de la misión de la organización.

2.2.4 Rasgos de los líderes

De acuerdo a los diferentes estilos de liderazgo planteados en líneas anteriores, se pueden identificar y categorizar esos rasgos que condicionan el actuar de los líderes; investigaciones han indicado que los rasgos de personalidad tienen una profunda influencia en las motivaciones, conductas y percepciones de la gente, y que el producto de la asociación entre estos rasgos de personalidad y el estilo de liderazgo ejercido conllevaría a los resultados organizacionales.

El modelo de los cinco factores de la personalidad propuestos por Goldberg (1993), plantea cinco factores para el estudio de la personalidad: Apertura a las nuevas experiencias, responsabilidad, extroversión, amabilidad y neuroticismo o inestabilidad emocional. Este modelo permite medir la relación entre la personalidad y los diferentes estilos de liderazgo. A continuación, se detallan estos factores:

2.2.4.1 Apertura a las nuevas experiencias. Este factor de personalidad relaciona el grado en que un individuo tiende a buscar nuevas experiencias personales concibiendo la importancia del crecimiento para el desarrollo de un futuro.

De acuerdo al autor, esta persona es creativa, valora el arte y la belleza, y es consecuente con sus emociones y la de los que le rodean. Estos líderes son moderados, dan la importancia al manejo de las emociones de los equipos de trabajo, y promueven al desarrollo de la innovación y la creatividad.

2.2.4.2 Responsabilidad. Este rasgo de personalidad de acuerdo al autor hace énfasis en la relación del individuo frente al cumplimiento de sus intereses y objetivos particulares, además se determina que tan constante y disciplinado es frente a la consecución los mismos.

Un líder con rasgos de personalidad enfocados en la responsabilidad es, organizado, estructurado, detallado, con capacidad de concentración, es un líder que no deja actividades a media marcha, sino que se enfoca en terminar sus tareas, un líder pensante, argumentativo.

2.2.4.3 Extroversión. Este rasgo de personalidad establece el grado en que la persona se muestra abierto con los demás y en la forma de como este individuo es capaz de centrar su energía en ámbitos sociales. Estos individuos se caracterizan porque son personas reservadas e independientes. Los líderes que cuentan con estos factores en su personalidad prefieren estar solos, son coercitivos, son reflexivos y su toma de acciones está delimitada a lo individual.

2.2.4.4 Amabilidad. En este rasgo de personalidad de acuerdo a lo establecido por el autor, la persona se muestra tranquila, empática, tolerante, interesada y amable con los demás. Este líder genera confianza, la relación es honesta entre las partes lo que facilita el proceso de comunicación. Maneja las emociones propias y trabaja en la de los demás.

Goldberg (1993) afirma que “Si se comportamiento del líder está poco enfocado a hacer sentir cómodos y/o bienvenidos al resto de personas, el grado de amabilidad será bajo; pero si se invierten esfuerzos en tener en cuenta los intereses, gustos y puntos de vista de los demás, es alto” (p. 7).

2.2.4.5 Neuroticismo o Inestabilidad Emocional. En este rasgo de personalidad se distingue la inestabilidad emocional y como este genera un impacto y un determinante para el actuar de los individuos, de acuerdo al autor se establecen que las personas con esta personalidad presentan problemas para equilibrar sus emociones y para comprender la de los demás, suelen mostrar cambios de humor.

Los líderes con este rasgo de personalidad no son capaces de identificar sus emociones, dirigirlas y enfocarlas eficientemente, del mismo modo no podrá motivar ni influir en su equipo de trabajo.

A continuación, se sintetiza en detalle los rasgos de personalidad y demás características mencionadas en apartados anteriores.

Tabla 2

Síntesis de los rasgos y características de los estilos de liderazgo

Rasgos de personalidad y características del estilo de cada liderazgo	Coercitivo o Autoritario	Democrático	Transformacional	Transaccional
PERSONALIDAD	Hostil	Sensible	Extrovertido	Analítico
	Dominante	Compasivo	Sociable	Estricto
	Directo	Sereno	Comunicativo	Objetivo
	Determinado	Paciente	Persuasivo	Perfeccionista
	Egocéntrico	Empático	Mediador	Minucioso
COMPORTAMIENTO EN SU ENTORNO	Es determinado, se centra en la entrega de los resultados.	Es eficaz, pero va a su ritmo, no tolera la presión.	Le gusta participar de la toma de decisiones.	Influye de manera integral para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización
	Se centra en lo principal y lo más importante.	Se lleva bien con todos y facilita la unión del equipo.	No es constante, no tolera las tareas repetitivas.	Prefiere las tareas repetitivas
	Sabe dirigir distintos proyectos.	Es fomentador de la comunicación dentro de la organización creando consenso a través de la participación.	Prefiere los trabajos creativos.	Siente fascinación por las cifras, los datos, los detalles y los gráficos.
	Es altamente competitivo	No tiene problemas con las tareas repetitivas o monótonas.	Genera responsabilidades y orienta siempre al cumplimiento de las tareas.	Busca conocer y comprender el mundo que los rodea

Rasgos de personalidad y características del estilo de cada liderazgo	Coercitivo o Autoritario	Democrático	Transformacional	Transaccional
	Logra las metas en común, tiene el control sobre las distintas situaciones, personas y resultados.	Establece relaciones cercanas con otras personas.	Le atraen los cambios, los retos, la diversión y la convivencia.	Otorga gran valor a los datos y a la información
DIRECCIÓN	Busca resultados reales y concretos.	Se aseguran de escuchar todos los puntos de vista antes de tomar una decisión.	Genera entusiasmo y promueve la participación.	Realiza un profundo análisis antes de tomar decisiones, esto con el propósito de ser exhaustivos y minuciosos
	Es exigente respecto a las normas y los procedimientos.	Transmite serenidad y tienen un buen autocontrol.	Tiene una gran capacidad para comunicarse, persuadir y motivar a los integrantes de su equipo.	Son proactivos.
	No teme a cambiar o tomar riesgos.	Tiene habilidad para inspirar al equipo y tomarlos en cuenta para las decisiones.	No es muy exigente para cumplir las normas y los procedimientos.	Ejerce bajo un sistema de intercambios, premia o castiga en virtud de verificar si los seguidores presentan un rendimiento acorde a lo esperado.
	Toma las decisiones y las supervisa de cerca.	Considera la participación de todos los colaboradores como valiosa	Dirige a través de la motivación, el carisma y la inspiración.	Está atento y da un mayor seguimiento a las conductas que vayan en

Rasgos de personalidad y características del estilo de cada liderazgo	Coercitivo o Autoritario	Democrático	Transformacional	Transaccional
--	---------------------------------	--------------------	-------------------------	----------------------

contravía del cumplimiento de la misión.

Nota. La tabla denota tres categorías básicas de análisis para la identificación del estilo de liderazgo: Personalidad, comportamiento en su entorno y dirección.

2.3 Marco Legal

En Colombia un trabajador se puede vincular laboralmente mediante un contrato de trabajo o mediante un contrato por prestación de servicios, lo anterior acorde a la normatividad laboral colombiana.

A continuación, abordaremos estas dos modalidades.

2.3.1 Contrato Laboral

El contrato laboral está regulado por el código sustantivo del trabajo en sus artículos 22 al 75, en los mismos se establecen las diferentes modalidades de contratación laboral aceptadas en el país, sus diferentes características y elementos. Se detalla cómo sigue lo anterior.

2.3.1.1 Elementos que dan origen al contrato de trabajo en Colombia. El código Sustantivo del Trabajo – CST, Artículo 22 (2009). “Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”. (p, 17). De acuerdo a la normatividad laboral colombiana, se establece que, para que el contrato de trabajo se constituya deben existir unos elementos.

El código sustantivo del trabajo establece en su primera parte, título 1, capítulo 1, artículo 23 las normas generales en cuanto a contrato individual de trabajo se refieren, hace énfasis en tres elementos esenciales que constituyen un contrato de trabajo, estos son:

- El trabajador debe realizar personalmente la labor,
- Figura de subordinación y
- Retribución al servicio.

2.3.1.2 Tipos y Formas del Contrato de Trabajo en Colombia. Del mismo modo, la regulación de los tipos y formas del contrato de trabajo está plasmada en el Código Sustantivo del Trabajo, este código no ha presentado muchas modificaciones desde su elaboración e implementación, sin embargo, continúa siendo en el marco jurídico quien rige las relaciones entre trabajadores y empleadores. En el capítulo IV del CST (2009) se indican las dos formas de contratos de trabajo autorizadas en Colombia: Escrito o Verbal.

El contrato de trabajo escrito está regulado en el artículo 39, en este se estipula que es el contrato que se firma físicamente en un sin número de ejemplares y teniendo igual validez cada una de estas copias.

Por el otro lado, el contrato de trabajo verbal regulado en el artículo 38 del mismo código, se determina que es el contrato en el cual las partes, empleado y empleador, se ponen de acuerdo constituyendo los 3 elementos esenciales mencionados en el apartado anterior.

2.3.1.3 Duración del Contrato de Trabajo en Colombia. En el artículo 45 del código sustantivo del trabajo establece una clasificación esencial de acuerdo a la duración del contrato de trabajo, esta es:

2.3.1.3.1 Contrato a término fijo. Como su nombre lo infiere, este contrato es aquel que tiene estipulada una fecha de inicio y una fecha de finalización, un tiempo determinado. De acuerdo al artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, se establece que en este contrato el empleado acuerda con el empleador la fecha en la cual cesará el vínculo laboral, por este motivo debe ser siempre por escrito. La duración total de este tipo de contrato no puede superar los 3 años, podrá renovarse por el mismo tiempo inicial sin que supere el tiempo anterior mencionado.

2.3.1.3.4 Contrato a término indefinido. El contrato a término indefinido está regulado en el artículo 47 del código sustantivo del trabajo; este tipo de contrato hace énfasis al contrato con duración desconocida, en este se conoce la fecha inicial pero el trabajador desconocerá la fecha en la cual cesará su labor. Su duración será indeterminada en el tiempo.

2.3.1.3.5 Contrato por Obra Labor. En esta modalidad de contratación en Colombia, la duración del contrato de obra o labor será el tiempo necesario para culminar una obra o labor determinada, a diferencia del contrato a término fijo, en este contrato no se limita a una fecha sino a la finalización de una obra determinada. Su regulación está establecida en el marco del artículo 45 del código sustantivo del trabajo. En todo caso, no superará un año.

2.3.1.3.6 Contrato Ocasional, accidental o transitorio. Esta modalidad de contratación es muy similar al contrato a término fijo, también establece una fecha de inicio y una fecha de finalización. De acuerdo al artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo (2009), contempla que el origen de ese contrato nace en la necesidad de cubrir una actividad temporal, transitoria, accidental; estas actividades pueden ser el cubrimiento de una incapacidad prolongada, de una licencia de maternidad, paternidad, reemplazo de unas vacaciones, entre otras.

2.3.2 Contrato por prestación de Servicios

El contrato por prestación de servicios está regulado en Colombia por la legislación civil no la laboral como ocurre en los contratos laborales. Este contrato se caracteriza por tener como objetivo el desarrollar un servicio a prestar; de igual forma, en este tipo de contrato no existe la subordinación, la persona contratada tendrá la libertad para cumplir con la prestación del servicio sin necesidad de estar atada a un horario laboral, o a la disposición directa de quien le contrata.

La remuneración por el servicio prestado se denota como honorarios y no salario, y toda la carga prestacional como horas extras, prima, cesantías, vacaciones se suprimen en esta modalidad, por cuanto, la responsabilidad es directamente del contratista y no del contratante.

3 METODOLOGÍA

Para la realización de la presente investigación, cuyo objetivo es determinar la incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá se decidió utilizar la siguiente metodología:

3.1 Enfoque y alcance de la investigación

Para efectos del desarrollo del presente trabajo de investigación se seleccionó el enfoque cuantitativo, de acuerdo con Sampieri (2018) quien establece que el enfoque cuantitativo “Utiliza la recolección de datos con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p,4).

Se determina un diseño de investigación transeccional con enfoque no experimental de tipo descriptivo correlacional (Lievano, 2019; Barrera y Parra, 2020).

3.2 Población y muestra

A continuación, se delimita la población y muestra de la investigación:

3.2.1 Definición de la población

La población objeto de estudio de esta investigación son todos los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS que desarrollan sus actividades en la ciudad de Bogotá, y que para el desarrollo de estas no cuenten con personal a cargo; de igual forma que el líder o jefe inmediato de la población objeto de estudio sea un trabajador en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS. Con base a lo anterior, se identificó que 742 trabajadores hacen parte de la población total.

Dentro de las características principales de la población se encuentra su tipo de vinculación, Servicios y Asesorías SAS por ser una empresa de servicios temporales contrata su personal en misión bajo la figura de contratación a Obra Labor, y son asignados mediante la tercerización en empresas usuarias de la ciudad de Bogotá; estas empresas usuarias son del sector real y pertenecen a diferentes actividades económicas, del mismo modo, el personal en misión cuenta con diferentes perfiles desde operarios hasta personal administrativo.

3.2.2 Cálculo y selección de la muestra

Para el desarrollo de la presente investigación se determinó un tipo de muestreo probabilístico, de acuerdo a Arias (2006) “el muestreo probabilístico es aquel donde se conoce la probabilidad de cada elemento para integrar la muestra” (p. 83). Se obtiene de la empresa Servicios y Asesorías SAS una base de datos contenedora del personal activo en la ciudad de Bogotá, estableciendo una población finita de 742 colaboradores.

Partiendo de la población total se procede a determinar el tamaño de la muestra a través del cálculo presentado a continuación donde se establece un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

- N = Total de la población
- $Z_{\alpha} = 1.96$ al cuadrado (nivel de confianza del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.5)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.5)
- d = precisión (5%).

• n = tamaño de la muestra.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha/2}^2 * p * q}{d_z^2 * (N-1) + Z_{\alpha/2}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{742 * 1,96^2 * 0,5 * 0,95}{0,5^2 * (742 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,95}$$

$$n = 254$$

De acuerdo a lo anterior se establece que el tamaño de la muestra corresponderá a 254.

Para la selección de la muestra se aplicó tipo de muestreo aleatorio simple, teniendo en cuenta la base de datos suministrada por la empresa Servicios y Asesorías SAS en la cual figura toda la población objeto de estudio.

Para determinar los sujetos de estudio que participaron en la investigación se tomó el total de la población, la cual corresponde a 742 colaboradores, se procedió a formular la misma en MS Excel y de manera aleatoria con la formula =ALEATORIO se asignó un número entre 0 y 1, se procedió a organizar de menor a mayor y se seleccionan así los primeros 254 resultados, de tal manera que, los sujetos seleccionados fueron con base al orden de aparición en la base; en el caso en el que algún sujeto no quisiera participar de la investigación se continuaba con el siguiente en el registro hasta garantizar el total de la muestra; de esta manera se certificó que los sujetos tengan la misma oportunidad de participar en la investigación.

El anexo no. 2 se presenta la base de datos y en el anexo no. 3 se presenta la selección de la muestra de la población total objeto.

3.3 Instrumento(s)

De acuerdo a Bavaresco (2008) la investigación no tiene mayor importancia si no se aplican los métodos de recolección de datos adecuados. Para la recolección de la información se utilizó la encuesta como instrumento por su pertinencia, este instrumento se aplicará a la muestra seleccionada (ver anexo 3).

3.3.1 Encuesta

La encuesta de acuerdo a Buendía et al (1998), es el “método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (p.120). Así mismo, Kerlinger (1997) establece los tres propósitos que las encuestas cumplen dentro de la investigación: Primero, sirve de instrumento exploratorio con el objetivo de establecer las variables y correlaciones existentes dentro de la problemática de la investigación, segundo, permite diseñar las preguntas de forma tal que las mismas estén alineadas con el objetivo general de la investigación y tercero, la encuesta puede ser la base para la aplicación de otros instrumentos posteriormente, puede complementar otros métodos.

La encuesta diseñada para la presente investigación establece cuatro categorías de análisis, estas categorías facilitaron la interpretación de los resultados; la primera categoría hace referencia a los datos básicos de los participantes, por su parte en la segunda categoría se establecen los rasgos de personalidad del líder; así mismo en la tercera categoría se identifican los factores referentes del comportamiento del líder en su entorno, y por último en la cuarta categoría se analizan las características del líder referente a su direccionar.

El instrumento diseñado recopila 19 interrogantes de selección múltiple donde el participante seleccionará la opción que considere se ajusta mejor al interrogante planteado (Barrera Lievano et al, 2022; Barrera, 2021).

3.3.2 Validación del Instrumento

De acuerdo a Chávez (2001) “los instrumentos de investigación son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributos de las variables” (p. 18). Teniendo en cuenta que la presente investigación empleará la encuesta como instrumento, es necesario determinar la validez y confiabilidad del mismo, para lo cual se utiliza el método de juicio de expertos.

Por lo anterior, se entregó a un experto un ejemplar del instrumento, quien lo revisó y realizó sus observaciones, estas fueron consideradas en el instrumento definitivo de recolección de datos el cual forma parte integral del presente proyecto de investigación (ver anexo 4). De igual forma, en el anexo 6 se registra el formato de juicio emitido por el experto y en el anexo 7 se presenta la hoja de vida que valida la fiabilidad de su criterio.

3.3 Descripción de procedimientos

Una vez fue seleccionada la muestra se procedió a cargar el instrumento de la investigación en un formulario de Google Forms, se seleccionó esta plataforma considerando que facilitaba al participante el diligenciamiento de la misma, permitió además que múltiples usuarios crearán sus respuestas al mismo tiempo, de igual forma no tiene ningún costo y se puede acceder desde un smartphone de cualquier gama, no es requerido la instalación previa de otra aplicación, su interfaz es amigable.

Para la aplicación del instrumento se contactaron las 254 personas a encuestar siendo este número el tamaño de la muestra, se suministró el consentimiento informado y posteriormente una vez este fue firmado de manera virtual la plataforma redireccionó al participante a la encuesta, en los casos en los cuales los participantes no firmaron el consentimiento informado por su no interés en participar, la plataforma les terminó el proceso agradeciendo su tiempo e impidiendo que pase a la fase de aplicación de la encuesta.

3.4 Análisis de información

La información recopilada fue analizada detalladamente, para lo anterior se procedió en primera instancia a consolidar, tabular y graficar en una hoja de cálculo de MS Excel las 254 participaciones de cada uno de los interrogantes planteados; es de resaltar, que el formulario creado en Google Forms permitió la exportación de la información fácilmente siendo de utilidad para el análisis de los resultados.

3.4.1 Interpretación de los datos

En la primera parte del instrumento de recolección de datos se contempló recolectar la información referente a las características e información personal de los encuestados, de igual forma, se validó en el mismo que los participantes del presente estudio fuesen colaboradores activos de la empresa Servicios y Asesorías SAS en la regional Bogotá y que cuyo líder fuese también un colaborador de la mencionada organización, en resumen, que cumplieran con los parámetros necesarios para participar en la investigación.

Con base a las preguntas planteadas en la segunda parte de la encuesta, esto es desde la número 7 al número 19, se procedió a asignar a cada respuesta una valoración de 10 puntos, lo que significa que el total de respuestas, por encuesta individual, determina un valor global de 130. Estos 130 puntos, distribuidos según los tipos de liderazgo con los que se relaciona cada opción de respuesta, y según la respuesta dada por el encuestado, se clasificarán con base a la siguiente escala de valoración propuesta.

Tabla 3

Escala de Valoración

Valor	Descripción cualitativa
De 100 a 130	Se establece un único estilo de liderazgo predominante.
De 70 a 99	Se determina una tendencia clara a un estilo de liderazgo dominante con rasgos de otros estilos.

Valor	Descripción cualitativa
De 50 a 69	Se determina dos o más estilos de liderazgo no diferenciados.
Menos de 50	No existe un estilo de liderazgo claramente definido.

Nota. El instrumento aplicado denota 13 preguntas sobre estilos de liderazgo. Elaboración propia

La escala valorativa se establece en procura de clasificar las respuestas individuales identificadas en cada encuesta y manejando los valores propuestos que en términos porcentuales representa lo siguiente: “Se establece un único estilo de liderazgo predominante”, superior o igual al 75%; “Se determina una tendencia clara a un estilo de liderazgo dominante con rasgos de otros estilos” entre el 53% y el 75%; “Se determina dos o más estilos de liderazgo no diferenciados” entre el el 38% y el 52%; y, “No existe un estilo de liderazgo claramente definido” inferior al 38%. Lo anterior en todos los casos sin importar el tipo de liderazgo identificado.

Para el análisis agregado de las respuestas dadas por los sujetos encuestados, con base a la escala cualitativa determinada, se procedió a determinar en términos porcentuales el tipo de liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión con personal a cargo de la empresa.

3.5 Cronograma

En la tabla 4 se detalla el cronograma de actividades realizadas en cada una de las diferentes etapas de la presente investigación.

Tabla 4

Cronograma de actividades

Detalle	Abril 2022	Mayo 2022	Junio 2022	Julio 2022	Agosto 2022	Septiembre 2022	Octubre 2022	Noviembre 2022
1 Planteamiento del problema	X							

Nota. Se establece el cronograma de actividades de cada una de las etapas de la presente investigación. Elaboración propia.

3.6 Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas de la presente investigación se detallan a continuación:

3.6.1 Análisis de consideraciones éticas

Debido a que la investigación, en cuanto a la aplicación de encuestas contempla recolectar información de personas humanas mayores de edad, la encuesta contendrá preguntas que no comprometan la integridad moral, psíquica, física y/o sexual del encuestado. Aun así, a cada encuestado se le solicitó para la participación la firma de un consentimiento informado el cual se relaciona en el anexo 5.

Esta investigación acorde a su diseño, acogió lo estipulado en la declaración de Helsinki sobre principios éticos.

3.6.2 Instrumentos de aceptación y autorización

De acuerdo con lo enunciado en el apartado anterior se solicitó a cada participante la firma del consentimiento informado. En el anexo No. 5 se visualiza el consentimiento informado.

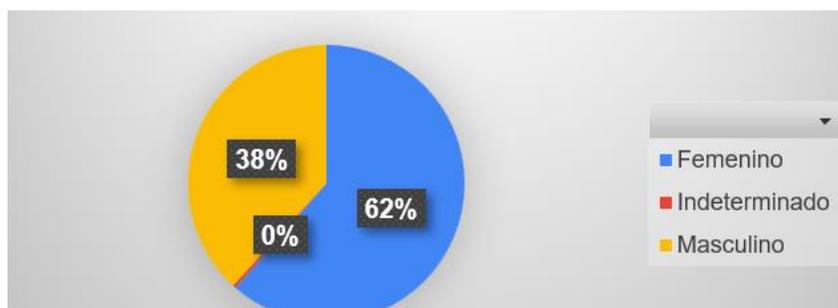
4 RESULTADOS

De acuerdo con el planteamiento de la investigación se aplicó el instrumento de recolección de datos primarios a trabajadores en misión activos con Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá cuyos líderes fuesen también trabajadores activos de la citada empresa.

En términos descriptivos, se evidenció que de los 254 encuestados, el 62% son de género femenino, el 38% de género masculino, y 1 participante selecciono como indeterminado en el interrogante de género representado un 0.01%, como se evidencia en la figura 3.

Figura 3

Identificación género de los participantes del estudio



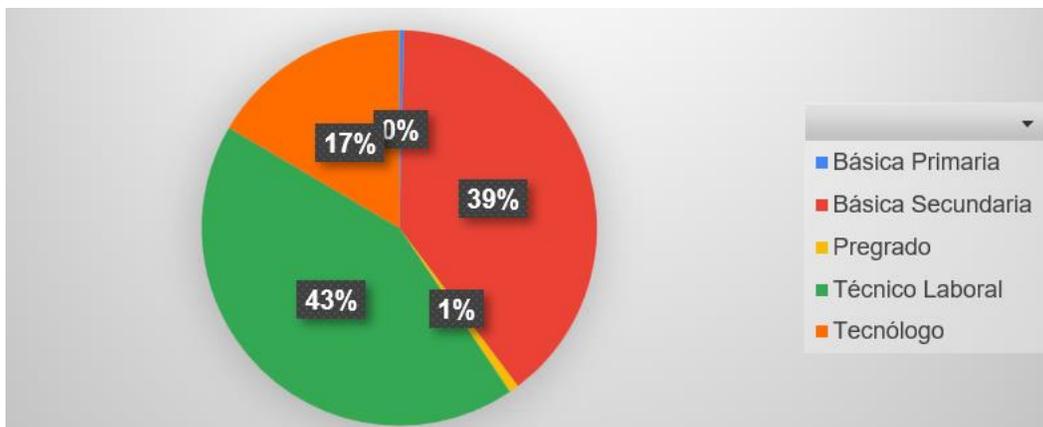
Nota. Elaboración propia.

En consideración a la muestra de la presente investigación se obtuvo que el 100% de los participantes son colaboradores activos de la empresa, de igual forma el líder inmediato de los mismos es colaborador activo de la organización. Por su parte, el 100% de los encuestados accedió de manera voluntaria a participar del presente estudio firmando para ello el consentimiento informado suministrado al momento de la aplicación del instrumento.

En relación con la información básica de los participantes frente a su nivel más alto de formación, se obtuvo la siguiente información (ver figura 4).

Figura 4

Determinación del grado de escolaridad de los participantes



Nota. Elaboración propia.

Como se detalla en la figura 4, se obtuvo que el 43% de los encuestados son titulados en programas como técnicos laborales, se registró, además, que el 39% culminó su etapa de básica secundaria y que el 16% curso estudios como tecnólogos; de igual forma se registró que el 0.7% son profesionales y que el 0.3% de los encuestados finalizaron su etapa de básica primaria.

Así mismo, se identificó que el 89% de los participantes señalaron que están vinculados laboralmente con la empresa Servicios y Asesorías SAS en la regional Bogotá hace menos de un año, por su parte el 9% manifestó estarlo entre 1 y 2 años, y el 1% entre 3 y 4 años.

Referente al tipo de contratación de los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá, se obtuvo que la modalidad de vinculación laboral que más se utiliza por la empresa es el Contrato Laboral por Obra Labor como se presenta en la tabla 5.

Tabla 5

Del tipo de contratación

Tipo de Contratación Laboral	Cuenta
Contrato Laboral a Término Fijo	2
Contrato Laboral a Término Indefinido	2
Contrato Laboral por Obra Labor	250
Total general	254

Nota. Elaboración propia

Si bien, en la organización se contemplan otras modalidades de vinculación laboral, se puede visualizar en la figura 5 que la contratación laboral por Obra Labor cuenta con un 98% de representación acorde a los resultados obtenidos, seguido por el contrato laboral a término fijo y el contrato laboral a término indefinido con un 1% cada uno respectivamente.

Figura 5

Modalidad de contratación de la empresa Servicios y Asesorías SAS



Nota. Elaboración propia.

Con respecto a la identificación de la percepción que tienen los subordinados respecto del tipo de liderazgo de los trabajadores en misión con personal a cargo de la empresa, se alimentó una matriz en MS Excel la cual presenta las respuestas de los 254 encuestados, según muestra seleccionada (ver anexo 3).

Procesada la información con base a la escala valorativa propuesta en el apartado de metodología (numeral 3.4) se encontró que no existe un estilo de liderazgo claramente definido, se evidenció una tendencia hacia un estilo de liderazgo coercitivo con rasgos de otros estilos como se presenta a continuación:

Tabla 6

Interpretación de los resultados acorde a escala valorativa

Factor	Cuenta
Se determina una tendencia a un estilo de liderazgo Coercitivo con rasgos de otros estilos.	81
No existe un estilo de liderazgo claramente definido.	63
Se establece un único estilo de liderazgo Coercitivo predominante.	1
Se determina una tendencia clara a un estilo de liderazgo Democrático dominante con rasgos de otros estilos.	5
Se determina una tendencia clara a un estilo de liderazgo transformacional dominante con rasgos de otros estilos.	3
Se determina una tendencia clara a un estilo de liderazgo Transformacional dominante con rasgos de otros estilos.	1
Se determina una tendencia clara a un estilo de liderazgo Transaccional dominante con rasgos de otros estilos.	20
Se determina dos o más estilos de liderazgo no diferenciados.	80
	254

Nota. Elaboración propia

Lo anterior define que no existe un único estilo de liderazgo predominante según la percepción que tienen los subordinados respecto del tipo de liderazgo de los trabajadores en misión con personal a cargo de la empresa, se evidencia que, si existe una tendencia hacia un estilo de liderazgo coercitivo o autoritario, sin embargo, este involucra rasgos de otros estilos.

Figura 6

Identificación del estilo de liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión con personal a cargo de la empresa



Nota. Elaboración propia

Como se puede detallar en la figura 6, se evidencia porcentualmente los resultados obtenidos referente a la categorización del estilo de liderazgo ejercido en la empresa Servicios y Asesorías SAS en la regional Bogotá, se establece con un resultado del 31.9% que existe una tendencia no dominante a un estilo de liderazgo coercitivo según la percepción que tienen los subordinados respecto del tipo de liderazgo de los trabajadores en misión con personal a cargo de la empresa, con rasgos de otros estilos.

Con respecto a la relación entre el liderazgo percibido por los trabajadores en misión con personal a cargo de la empresa Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá y el tipo de contratación de la organización, se establece que no existe una correlación directa entre ambas, con la presente investigación no se determina que el tipo de vinculación laboral adoptado por la organización sea un condicionante en el actuar del líder.

5 CONCLUSIONES

La presente investigación fue realizada con el objetivo de relacionar el tipo de contratación con el liderazgo percibido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá, cuando su jefe inmediato es trabajador en misión de la misma organización; para lo anterior se aplicó un instrumento a 254 según los parámetros de selección de la muestra establecida.

Tras el análisis de los resultados obtenidos se logró determinar que la modalidad de contratación bajo la cual se encuentra vinculado el 98% de los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS, es el Contrato Laboral por Obra Labor, con lo anterior se caracteriza el tipo de contratación de la organización, dando alcance al objetivo específico número 1.

Con relación a la identificación del tipo de liderazgo de los trabajadores en misión con personal a cargo de la empresa percibido por sus subordinados, se identificó que no existe un estilo de liderazgo que predomine; si bien los resultados aducen a una tendencia hacia el estilo de liderazgo coercitivo o autoritario, se establece que este estilo no es dominante en los líderes de los encuestados, sino que está directamente relacionado con rasgos de entre diferentes estilos (ver figura 4).

De acuerdo al objetivo específico número 3, referente a la relación entre el liderazgo percibido por los trabajadores en misión respecto a los líderes en misión con personal a cargo de la empresa Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá y el tipo de contratación que registran los trabajadores con la organización, se establece que no existe una relación clara entre éstas, con la presente investigación no se evidencia que el tipo de vinculación laboral adoptado por la organización sea un condicionante en el estilo de liderazgo ejercido por los trabajadores en misión con personal a cargo de la empresa.

La presente investigación planteo como objetivo general el determinar la incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá, para esto se aplicó una encuesta a

254 trabajadores en misión que registran como jefe a un trabajador en misión de la misma organización, lo anterior permitió establecer el tipo de contratación con el cual se vincula en la actualidad a los trabajadores en misión y el estilo liderazgo percibido por los trabajadores en misión que tienen como jefe a un trabajador en misión de la misma organización.

Dentro de los principales hallazgos se establece que no existe un estilo de liderazgo predominante en los trabajadores en misión con personal a cargo de la empresa Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá percibido por sus subordinados, existe una tendencia a un estilo de liderazgo Coercitivo con rasgos de otros estilos. Aunque existe un tipo de contratación claramente predominante, este no se puede asociar con un estilo de liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá.

Es pertinente mencionar en cuanto a las limitaciones de la presente investigación la más preponderante, la cual correspondió al temor de participar en el presente estudio consecuencia de que sus jefes inmediatos pudieran llegar a conocer sus respuestas. De igual forma, se contó en todo momento con el apoyo de la empresa Servicios y Asesorías SAS.

Teniendo en cuenta los resultados del presente estudio y en este sentido, se proponen preguntas de investigación que podrían ser base para proyectos futuros, como por ejemplo ¿En qué medida la estabilidad laboral afecta la percepción de tipo de liderazgo ejercido por el jefe inmediato?

Referencias

- Ajello, A. M. (2003). *La motivación para aprender*. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación (pp. 251-271). España: Popular.
- Andrade Rivas, Daysi Mercedes. *Influencia de las prácticas de liderazgo sobre la rotación del personal en una empresa de servicios de medicina prepagada*. Quito, 2018, 71 p. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.
- Angarita, J. R. (2007). *Teoría de las necesidades de Maslow*. Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow: http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf.
- Altimiras, M. (2017). *Tres soluciones para evitar la rotación de personal en las empresas*. ALTO NIVEL.
- Arias, María Eugenia, & Dávila, Carolina, & Ickis, John, & McMillen, Cecilia, & Ogliastri, Enrique, & Dorfman, Peter, & de Bustamante, Colombia, & Martínez, Sandra, & Fimmen, Carol (1999). *Cultura y liderazgo organizacional en 10 países de América Latina*. El estudio Globe. Academia. Revista Latinoamericana de Administración, (22),29-57.[fecha de Consulta 20 de Abril de 2022]. ISSN: 1012-8255. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71602203>
- Bajo, BM (1985). *Liderazgo: Bueno, mejor, mejor*. *Dinámica organizacional*, 13 (3), 26-40.
- Barrera, J. (2021). Análisis de correlación entre los indicadores financieros de eficiencia administrativa y margen de utilidad neta en las empresas de Colombia. *Revista científica Quantica*, 2(2), 42-62.
- Barrera, J., & Parra, S. (2020). Factores determinantes para el acceso de las MIPYME al crédito gota a gota. *Revista republicana*, (28), 217-236. DOI: <https://doi.org/10.21017/rev.repub.2020.v28.a84>

- Barrera Liévano, J. & Ibáñez Astaburuaga, A. (2022) Community Action Boards-Knowledge of their dignitaries regarding the scope of their actions. Juntas de Acción Comunal– Conocimiento de sus dignatarios frente al alcance de sus acciones. *Revista investigación, desarrollo educación, servicio, trabajo* 2(1), 124-138
- Barrera Lievano, J., Mendez Ortiz, E., & Parra Ramirez, S. (2022). Asociación de dependencia de factores determinantes de acceso al crédito «gota a gota» en micro, pequeñas y medianas empresas. *Apuntes. Revista De Ciencias Sociales*, 49(91), 189-210
<https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.91.1408>
- Bass, Bernard y Avolio, Bruce (2006a). *Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press*. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/J.OBHDP.2005.03.002>
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Clerc, J., Saldivia, A., & Serrano, M. (2006). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral. Programa de Diplomado en Salud Pública y Salud Familiar*. Universidad Austral de Chile.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. D.F, México: Ed. McGraw-Hill Interamericana.
- Covey, R.S., (1989). *The Seven Habits of Highly Effective People*. New York, New York: Simonand Schuster, Inc
- Cuadra, A., & Constanza Veloso. (2010). *Grado de Supervisión como variable modera entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional*. *Ingeniare*, 16-22.

- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). *Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan. International journal of business and management*, 5(2), 159.
- Delgadillo, M. M. (2020, mayo 1). *¿Podrá el gobierno aplanar la curva del desempleo y la informalidad?* Edu.co; Revista Pesquisa Javeriana. Recuperado de <https://www.javeriana.edu.co/pesquisa/podra-el-gobierno-aplanar-la-curva-del-desempleo-y-la-informalidad-2/>
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2001). *Clima Organizacional*. Editorial Calameo. Medellín
- Drucker PF. *The discipline of innovation*. Harvard Business Review. 1985 May-Jun;63(3):67-72. PMID: 10272260.
- Ewertheim, C. (2001). *Leadership: An Overview. The Charismatic Leader, Do You Believe in Magic?*, [En Red], <http://www.cba.nev.edu/~ewertheim/leader/leader.htm>
- García, M. (2011). *Liderazgo transformacional y la facilitación*.
- García Rodríguez, A. (18 de Junio de 2016). *La dirección*: Academia. Obtenido de Academia: http://www.academia.edu/8942098/La_direccion
- García Rubiano, M. (2011). *Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. Pensamiento psicológico*, 9(16), 41–54. Recuperado de: <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5787/TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- Goleman, D. (2017). *Leadership that gets results. In Leadership Perspectives* (pp. 85-96). Routledge.
- Goleman, D, Boyatzis, R. E., McKee, A., (2002). *Reawakening your passion for work*. Harvard Business School Publishing Corporation.
- Gómez Ortiz, R. A. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. Pensamiento & gestión*, (24), 157-194.

- Gómez, R. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Pensamiento y Gestión, 24, 157-194.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. *The motivation to work*. Estados Unidos: John Wiley, 1959.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*.
- Herrera, F., Ramírez, M. I., Roa, J. M., y Herrera, I. (2004). *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales*. Revista Iberoamericana de Educación, Sección de Investigación, N° 37/2. España.
- Ibarra, M. *Impacto Emocional de la Contratación de Trabajadores a Través De Empresas De Servicios Temporales*. [Trabajo de grado, Universidad Santo Tomas]. Repositorio institucional USTA. <https://repositorio.usta.edu.co/ibarramaria2017>
- Jones, G., y George, J. (2006). *Administración Contemporánea*. México D.F.: McGraw-hill/ Interamericana Editores S.A.
- Kotter, John. *El factor liderazgo*. Madrid: Díaz de Santos, 1990 (original de 1988, Theleadership actor)
- Kotter, John. *A force for change. How leadership differs from management*. New York: FreePress, 1990
- Kousnes, J.M.; Pozner, B.Z. *The leadership challenge: how to get extraordinary things done in organizations*. San Francisco: Jossey Bass, 1987
- Leithwood, Kenneth, Mascall, Blair, y Strauss, Tiiu (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. Editorial Routledge Press. EEUU

- Lievano, J. (2019). Correlación entre los indicadores financieros de estructura de capital y margen de utilidad neta como variable de éxito económico. *De ideales a realidades en las ciencias sociales*, pp. 137-148.
- Locke, E. A. (1999). *The essence of leadership: The four keys to leading successfully*. Lexington Books.
- Luis, U. (2008). *La motivación comienza con uno mismo*. Pag. 53. Madrid: Pozuelo de alacon.
- Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2013). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*.
- Lupano, M., y Castro, A. (2008). *Estudios sobre el liderazgo - Teorías y Evaluación*. *Psicodebate*, 6, 107-122.
- Maccobi, M. (2000). Narcissistic Leaders : *The Incredible Pros and The Inevitable Cons*. *Harvard Business Review*, (78)1, 68-77
- Madachian, M., Noordin, F., & Taherdoost, H. (2016). *Leadership theories: an overview of early stages*. *Recent advances in energy, environment and financial science*, 198, 201.
- Madsen, KB. (1980). Teorías de la motivación. En Wolman "Manual de Psicología General". Volumen IV. Motivación, emoción y personalidad. Barcelona: Martínez Roca.
- Mayo, E. (1949). Hawthorne and the western electric company. The social problems of an industrial civilisation, 1-7.
- McClelland, D. C. *The achieving society*. Princeton: Van Nostrand Reinhold, 1961.
- Medina, A., Gallegos, C., & Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administración Pública RAP*, 1214-1226.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

- Pawar, B., & Eastman, K. (1997). The nature and implications of contextual influences on transformational leadership: A conceptual examination. *Academy Management Review*, (22), 80-109.
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Raineri Bernain, A. (2007). *Estilos de dirección como determinantes del clima laboral en Chile*.
- Reeve, J. (2003). *Motivación y emoción*. Mc Graw Hill: Madrid, España.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. Edición. México: Prentice Hall.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Sellers, P. (1996). *What Exactly is Charisma?* *Fortune*, (138)1, 70-72
- Stoner, J., Gilbert, D., & Freeman, E. (1996). *Administración sexta edición*. Pág.488. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Uribe-Rodríguez, Ana Fernanda, & Rodríguez, Ana María, & Garrido-Pinzón, Johanna (2011). *Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional*. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (33),1-16.[fecha de Consulta 23 de Abril de 2022]. ISSN: 0124-5821. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194218961007>
- Vázquez, S. (2010). *El liderazgo como discurso y práctica educativa. El liderazgo educativo del siglo XXI*. Berlín: EAE. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2703/73568843.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velásquez, Luis (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. Editorial Ideas Propias. España.

Yorges, S.L., Weiss, H.M. y Strickland, O.J. (1999). *The effect of Leader Outcomes on Influence, Attributions, and Perception of Charisma*. *Journal of Applied Psychology*, (84)3, 428-436

Anexos

Anexo 4 – Instrumento

<p style="text-align: center;">Encuesta: Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo ejercido por los trabajadores en misión de la empresa S&A Servicios y Asesorías SAS, Regional Bogotá</p> <p>La presente investigación es conducida por Yerly Pilar Ruiz Forero y Luz Mery Tamara Lara estudiantes de Maestría en Gerencia de la Innovación en Proyectos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. El objetivo principal de este estudio es: Determinar la incidencia del tipo de contratación en el liderazgo ejercido por los trabajadores en misión de la empresa S&A Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá.</p> <p>Para llevar a cabo la encuesta es imprescindible su colaboración, por ello es necesario que conteste con sinceridad, objetividad y precisión a los interrogantes que se plantean más adelante. El tratamiento de la encuesta es confidencial, sus respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco serán identificadas en la fase de publicación de resultados.</p> <p>Indicaciones Generales: Sus respuestas deben referirse exclusivamente a su jefe inmediato y a las actuaciones del mismo. En el correo del cual fue redireccionado al presente link encontrará como adjunto un anexo a su disposición con el concepto de liderazgo y estilos del líder que podrá ser consultado de considerarse pertinente para la resolución de la presente encuesta.</p>
<p>1. ¿Es usted colaborador en misión de la Empresa S&A Servicios y Asesorías SAS en la Regional Bogotá?</p> <p><input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO</p> <p style="text-align: center;"><u>Si la respuesta a la pregunta número 1 es NO, por favor de por terminada su participación en la presente encuesta.</u></p>
<p>2. ¿Su jefe inmediato es colaborador en misión de la Empresa S&A Servicios y Asesorías SAS en la Regional Bogotá?</p> <p><input type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO</p> <p style="text-align: center;"><u>Si la respuesta a la pregunta número 2 es NO, por favor de por terminada su participación en la presente encuesta.</u></p>
<p>3. Seleccione la modalidad de contratación bajo la cual se encuentra vinculado(a) con la empresa S&A Servicios y Asesorías SAS</p> <p><input type="radio"/> Contrato Laboral a Término Fijo <input type="radio"/> Contrato Laboral a Término Indefinido <input type="radio"/> Contrato Laboral por Obra Labor <input type="radio"/> Contrato por prestación de Servicios</p>
<p>4. ¿Cuánto tiempo lleva prestando sus servicios a la empresa S&A Servicios y Asesorías SAS?</p> <p><input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 4 años <input type="radio"/> Más de 5 años</p>
<p>5. Por favor indique su género</p> <p><input type="radio"/> Masculino <input type="radio"/> Femenino <input type="radio"/> Otro</p>
<p>6. Por favor indique su nivel académico</p> <p><input type="radio"/> Básica Primaria <input type="radio"/> Básica Secundaria</p>

- Técnico Laboral
- Tecnólogo
- Pregrado
- Posgrado

Los interrogantes del 7 al 10 deben contestarse marcando la opción que considere describe mejor a su jefe inmediato.

7. De las siguientes características ¿Cuál considera que describe mejor a su jefe inmediato?

- Hóstil
- Compasivo
- Comunicativo
- Estricto

8. De las siguientes características ¿Cuál considera que describe mejor a su jefe inmediato?

- Persuasivo
- Dominante
- Analítico
- Paciente

9. De las siguientes características ¿Cuál considera que describe mejor a su jefe inmediato?

- Directo
- Mediador
- Empático
- Objetivo

9. De las siguientes características ¿Cuál considera que describe mejor a su jefe inmediato?

- Perfeccionista
- Extrovertido
- Sereno
- Determinado

10. De las siguientes características ¿Cuál considera que describe mejor a su jefe inmediato?

- Sociable
- Minucioso
- Egocéntrico
- Sensible

Los interrogantes del 11 al 15 deben contestarse marcando la opción que considere se ajusta al actuar de su jefe inmediato.

11. De las siguientes afirmaciones ¿Cuál considera que se ajusta al actuar de su jefe inmediato?

- Es determinado, se centra en la entrega de los resultados.
- Es eficaz pero va a su ritmo, no tolera la presión.
- Genera responsabilidades y orienta siempre al cumplimiento de las tareas.
- Influye de manera integral para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización

12. De las siguientes afirmaciones ¿Cuál considera que se ajusta al actuar de su jefe inmediato?

- Otorga gran valor a los datos y a la información.
- Es fomentador de la comunicación dentro de la organización creando consenso a través de la participación.
- Le atraen los cambios, los retos, la diversión y la convivencia.

- Se centra en lo principal y lo más importante.

13. De las siguientes afirmaciones ¿Cuál considera que se ajusta al actuar de su jefe inmediato?

- Se lleva bien con todos y facilita la unión del equipo.
 Busca conocer y comprender el mundo que los rodea.
 Sabe dirigir distintos proyectos.
 Le gusta participar de la toma de decisiones.

14. De las siguientes afirmaciones ¿Cuál considera que se ajusta al actuar de su jefe inmediato?

- Es altamente competitivo.
 Siente fascinación por las cifras, los datos, los detalles y los gráficos.
 Establece relaciones cercanas con otras personas.
 No es constante, no tolera las tareas repetitivas.

15. De las siguientes afirmaciones ¿Cuál considera que se ajusta al actuar de su jefe inmediato?

- No tiene problemas con las tareas repetitivas o monótonas.
 Prefiere los trabajos creativos.
 Prefiere las tareas repetitivas.
 Logra las metas en común, tiene el control sobre las distintas situaciones, personas y resultados.

Los interrogantes del 16 al 19 deben contestarse marcando la opción que considere define mejor a su jefe inmediato.

16. De las siguientes precisiones ¿Cuál define mejor a su jefe inmediato ?

- Busca resultados reales y concretos.
 Tiene habilidad para inspirar al equipo y tomarlos en cuenta para las decisiones.
 Tiene una gran capacidad para comunicarse, persuadir y motivar a los integrantes de su equipo.
 Esta atento y da un mayor seguimiento a las conductas que vayan en contravía del cumplimiento de la misión de la organización.

17. De las siguientes precisiones ¿Cuál define mejor a su jefe inmediato ?

- Se aseguran de escucha todos los puntos de vista antes de tomar una decisión.
 Toma las decisiones y las supervisa de cerca.
 Dirige a través de la motivación, el carisma y la inspiración.
 Realiza un profundo análisis antes de tomar decisiones, esto con el propósito de ser exhaustivos y mimciosos.

18. De las siguientes precisiones ¿Cuál define mejor a su jefe inmediato ?

- Es exigente respecto a las normas y los procedimientos.
 Ejerce bajo un sistema de intercambios, premia o castiga en virtud de verificar si los seguidores presentan un rendimiento acorde a lo esperado.
 Transmite serenidad y tienen un buen autocontrol.
 No es muy exigente para cumplir las normas y los procedimientos.

19. De las siguientes precisiones ¿Cuál define mejor a su jefe inmediato ?

- No teme a cambiar o tomar riesgos.
 Considera la participación de todos los colaboradores como valiosa.
 Son proactivos.
 Genera entusiasmo y promueve la participación.

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 5 – Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por Yerlly Pilar Ruiz Forero y Luz Mery Tamara Lara, estudiantes de Maestría en Gerencia de la Innovación en Proyectos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. El objetivo principal de este estudio es: Determinar la incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa S&A Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá.

Yo _____ declaro que he sido informado e invitado a participar en la investigación denominada “Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo percibido ejercido por los trabajadores en misión de la empresa S&A Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá”. Entiendo que mi participación en este estudio es estrictamente voluntaria, de igual forma me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de consecutivo, esto significa que mis respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Tengo conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio. Así mismo, sé que me puedo negar a participar, o que si participo me puedo retirar en cualquier momento sin explicación de causas, ni consecuencias negativas para mí.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, como constancia firmo.

Nombres y Apellidos

Identificación

Anexo 6 – Juicio de expertos

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Respetado experto, agradecemos su colaboración en la revisión y validación del instrumento. A continuación, usted encontrará una serie de interrogantes que tienen por objeto determinar la incidencia del tipo de contratación en el liderazgo ejercido por los trabajadores en misión de la empresa S&A Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá, este como parte del requisito de grado para optar al título de Magister en Gerencia de la Innovación en Proyectos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

DATOS ACERCA DEL PROYECTO

Título	Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo ejercido por los trabajadores en misión de la empresa S&A Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá
Objetivo Principal de la Investigación	Determinar la incidencia del tipo de contratación en el liderazgo ejercido por los trabajadores en misión de la empresa S&A Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá
Pregunta de Investigación	¿Cómo incide el tipo de contratación en el liderazgo ejercido por los trabajadores en misión de la empresa S&A Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá?
Autores	La investigación es conducida por YERLLY PILAR RUIZ FORERO y LUZ MERY TAMARA LARA

OBJETIVO DEL JUICIO DE EXPERTOS

Determinar la validez y confiabilidad del instrumento a aplicar.

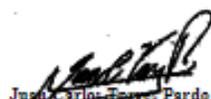
CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Coherencia
Relevancia
Lenguaje Adecuado
Pertinencia
Validez

DATOS DEL EVALUADOR EXPERTO

Nombres y Apellidos	Juan Carlos Torres Pardo
Nivel Académico	Magister en Ingeniería de Sistemas y Computación Estudiante Doctoral de la Universidad Nacional de Colombia
Experiencia	1) Gestión y Dirección de Proyectos de Tecnología por más de 28 años. 2) Empresario, Consultor y Gerente de Tecnología en el área de TI, tanto en organizaciones públicas como privadas, en Colombia y algunos países de Latinoamérica. 3) Docente Universitario por 25 años, en Universidad Públicas y Privadas, con reconocimientos especiales como: * Miembro del Equipo de Desarrollo de Software que obtuvo premio Nacional de Software en el año 2000 * Docencia Excepcional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Colombia * Reconocimientos de Alta Calidad en los productos y en el Software por parte de contratantes en la ejecución de proyectos de extensión. Amplia experiencia profesional y académica en los áreas de Arquitectura Empresarial, Gestión de servicios de TIC's, Gobierno de TI, Gerencia de Proyectos de TI y de Software, construcción de Sistemas de Información e Ingeniería de Software.
Concepto Emitido:	Una vez realizada la revisión y validación del instrumento presentado por los estudiantes arriba descrita y desde mi experiencia considero que éste permite alcanzar el objetivo de la investigación propuesta

Validado por:


Juan Carlos Torres Pardo
C.C.: 79.497.410 de Bogotá
Correo electrónico: jctorresp@unal.edu.co
Fecha de la evaluación: 16 de Mayo de 2022

Anexo 7 – Curriculum experto

JUAN CARLOS TORRES PARDO

Nacionalidad:	Colombiano
Dirección:	Cra 45 #45-71 Bogotá, Colombia. Sur América.
Edad:	50 Años
Cédula	79.497.410 de Bogotá
Tarjeta Profesional:	CND25255530 - 01/12/94
Idiomas:	Español – Inglés – Ruso

DATOS DE CONTACTO

Mail: ictorresp@unal.edu.co, jctorresp_@hotmail.com
Página Web: <http://www.docentes.unal.edu.co/jctorresp/>
Teléfono: (571) 3165000 extensión 14011 - 14005
Celular: (317) 3825281 – (300) 3723702

RESUMEN

Soy Ingeniero de Sistemas, Especialista en Ciencias de la Computación, Magister en Ingeniería de Sistemas y Computación, Estudiante Doctoral de la Universidad Nacional de Colombia, con amplia experiencia en la Gestión y Dirección de Proyectos por más de 28 años. He sido Empresario, Consultor y Gerente de Tecnología en el área de TI, tanto en organizaciones públicas como privadas, en Colombia y algunos países de Latinoamérica. Por otro lado, he sido Docente Universitario por 25 años, en Universidad Públicas y Privadas. He tenido reconocimientos especiales como: Miembro del Equipo de Desarrollo de Software que obtuvo premio Nacional de Software en el año 2000, Docencia Excepcional de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Colombia, y reconocimientos de Alta Calidad en los productos y en el Software por parte de contratantes en la ejecución de proyectos de extensión. Tengo amplia experiencia profesional y académica en las áreas de Arquitectura Empresarial, Gestión de servicios de TIC's, Gobierno de TI, Gerencia de Proyectos de TI y de Software, construcción de Sistemas de Información e Ingeniería de Software.

Actualmente soy Docente del Departamento de Ingeniería de Sistemas e Industrial de la Universidad Nacional de Colombia en las áreas de Ingeniería de Software, Gerencia de Proyectos, Programación de Computadores y Bases de Datos, y simultáneamente participo en proyectos de extensión de la Facultad.

ictorresp@unal.edu.co

JUAN CARLOS TORRES PARDO

FORMACION ACADÉMICA

Posgrado

2019 - actual

Estudiante Doctorado en Gerencia de Proyectos.

2011 - 2017

Maestría en Ingeniería de Sistemas y Computación.

Universidad Nacional de Colombia - Bogotá, Colombia.

Tesis: "Definición de una Arquitectura de Referencia para Sistemas de Información en Redes de Sensores Inalámbricos Ubicuos basado en calidad de servicio"

Directora: PhD. Helga Duarte

2005 - 2006

Especialización en Informática y Ciencias de la Computación.

Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

Título Tesis: "Análisis de una Estrategia óptima de Partición de Archivos para procesamiento en un CLUSTER basado en computación paralela – Caso archivo de respuestas de un examen".

Tutor: Dr. Mateo Lezcano, PhD AV las Villas - Cuba

Pregrado

1986 - 1992

Ingeniería de Sistemas.

Universidad Nacional de Colombia - Bogotá, Colombia

Título Tesis: Herramienta Automática para la Generación de Bases de Datos de Bibliotecología.

1996 - 1997

Maestría en Ciencias Económicas (No finalizado).

Universidad Nacional de Colombia. Tres Semestres.

JUAN CARLOS TORRES PARDO

EXPERIENCIA LABORAL

En Dirección de Área de Tecnología

Jefe Oficina de Tecnologías de la Sede de Bogotá – Universidad Nacional de Colombia. (Enero de 2013 a Marzo de 2014). Proyecto de Modernización de la Infraestructura Tecnológica para el periodo 2013-2015. Participación activa en el Comité Directivo de Rumbo. Apoyo a los proyectos de las diferentes Facultades de la sede de Bogotá. Gestión de la Infraestructura de la sede de Bogotá y la red WAN de la Universidad.

En Coordinación de Programas Académicos

Coordinador de la Especialización en Gobierno Electrónico de Facultad de Ingeniería de la sede de Bogotá – Universidad Nacional de Colombia. (Junio de 2016 a la fecha). Liderar el proceso de autoevaluación del programa y la creación del nuevo programa de Maestría en Gestión Pública y TIC, y realizar las actividades propias de la coordinación.

Dirección y Coordinación de Proyectos

2014 – 2016

Instituto de Extensión e Investigación, Facultad de Ingeniería – Universidad Nacional de Colombia. (Febrero de 2016 a Febrero 2017). Coordinador del grupo técnico del proyecto de investigación y extensión con el Ministerio de Transporte, en temas relacionados con Sistemas Inteligentes de Transporte y Registro Único de Tránsito y Transporte.

Instituto de Extensión e Investigación, Facultad de Ingeniería – Universidad Nacional de Colombia. (Julio de 2014 a Mayo de 2016). Coordinador de la Interventoría Técnica a los proyectos de Gobierno en Línea. Interventor de los Proyectos de GEL para las Alcaldías de Pasto y Manizales, y las Gobernaciones de Nariño, Caldas y Vaupés.

2012 - 2013

Instituto de Extensión e Investigación, Facultad de Ingeniería – Universidad Nacional de Colombia. (Julio de 2012 a Febrero de 2013) Participante en la

Anexo 8 – Carta de Autorización de Servicios y Asesorías SAS

Bogotá DC, 22 de abril de 2022

Señores:

S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS

Atn. Dra. Luz Stella Gil de Díaz

Gerente General

Cali – Valle del Cauca

Ref.: Elaboración trabajo de grado *Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo ejercido por los trabajadores en misión de la empresa S&A Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá*, como requisito para optar al título de Magister en Gerencia de la Innovación de Proyectos.

Respetada Dra. Stella,

Como es de su conocimiento en la actualidad me encuentro formándome como Magister en Gerencia de la Innovación de Proyectos en la Corporación Universitaria Minuto de Dios en la ciudad de Bogotá. Como requisito para optar al título debo desarrollar un trabajo de grado enfocado en la Sublínea de investigación: Liderazgo, comunicación y emprendimiento con sentido social.

De acuerdo a lo anterior, me permito solicitar respetuosamente su autorización para desarrollar el trabajo de grado tomando como objeto de estudio su prestigiosa organización. Es de resaltar que se tomaría como objeto de estudio únicamente para fines académicos.

De ser autorizado por su parte este sería el título del trabajo de grado: *Incidencia del tipo de contratación en el liderazgo ejercido por los trabajadores en misión de la empresa S&A Servicios y Asesorías SAS, regional Bogotá*, cuyo objetivo será Determinar la incidencia del tipo de contratación en el liderazgo ejercido por los trabajadores en misión de la empresa S&A Servicios y Asesorías SAS de la regional Bogotá. Al finalizar el desarrollo del trabajo de grado, podré compartir los resultados de la investigación.

Quedo atenta a sus comentarios.

x 
cc. 1015442288 - Bto.

Yerlly Pilar Ruiz Forero
CC. 1015442288
ID: 807851


GERENTE GENERAL

2/5/22, 23:14

Correo: PILAR RUIZ FORERO - Outlook

RE: Autorización: Trabajo de grado Incidencia del Liderazgo en la motivación de los trabajadores en misión de la empresa SERVICIOS Y ASESORIAS SAS, como requisito para optar al título de Magister en Gerencia de la Innovación de Proyectos.

PILAR RUIZ FORERO <coordinador472@serviasesorias.com.co>

Vie 22/04/2022 15:51

Para: DENISE MORENO TAYLOR <dmoreno@serviasesorias.com.co>; STELLA GIL <stellagil@serviasesorias.com.co>

Sra. Denise, Sra. Stella

¡De antemano muchas gracias por tanto apoyo!

Cordialmente,



Pilar Ruiz Forero
Coordinador(a) Nacional SAC 472
Dij 25G N° 95A - 55
4722005 Ext. 1729
Bogotá Colombia
coordinador472@serviasesorias.com.co
www.serviasesorias.com.co

No me imprimas si no es necesario. Protejamos el medio ambiente

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD. El anterior mensaje de correo electrónico y sus anexos contienen información confidencial y por lo tanto sujeta a reserva. Si usted no es el destinatario del mismo, debe proceder a informar mediante correo electrónico a la persona que lo envió y a borrar de su sistema el correo recibido y el correo enviado, sin conservar copias. El uso, difusión, distribución o reproducción de este mensaje, sin autorización es prohibido y puede configurar en un delito.

De: DENISE MORENO TAYLOR <dmoreno@serviasesorias.com.co>

Enviado: viernes, 22 de abril de 2022 15:22

Para: STELLA GIL <stellagil@serviasesorias.com.co>; PILAR RUIZ FORERO <coordinador472@serviasesorias.com.co>

Asunto: RE: Autorización: Trabajo de grado Incidencia del Liderazgo en la motivación de los trabajadores en misión de la empresa SERVICIOS Y ASESORIAS SAS, como requisito para optar al título de Magister en Gerencia de la Innovación de Proyectos.

Hola Pilar: De antemano mis felicitaciones por estar próxima a culminar una nueva etapa de crecimiento profesional, cuenta con todo nuestro apoyo para la realización de tu trabajo de grado. Por favor nos remites un correo formalizando el alcance de tu trabajo de grado, población objeto, requerimientos por parte de S&A, etc para estar muy coordinados en las actividades que debes realizar.

2/5/22, 23:14

Correo: PILAR RUIZ FORERO - Outlook



Denise Moreno Taylor
Gerente de Talento Humano
Calle 23a norte - 4n-11 Versalles
Teléfono: (+57) (602) 524 36 66 Ext.
Cali - Colombia
dmoreno@serviasesorias.com.co
www.serviasesorias.com.co
www.serviespeciales.com.co

AVISO LEGAL: este mensaje de correo, incluyendo en su caso, los archivos adjuntos al mismo, pueden contener información confidencial o de carácter reservado y se envían a la atención única y exclusivamente de la persona y/o entidad a quien va dirigido. Respecto de la información confidencial o reservada, está prohibida su divulgación o hacer público su contenido sin la debida autorización para ello. Si usted no es el destinatario del correo, tendrá prohibido darlo a conocer a persona alguna, así como reproducirlo o copiarlo. Si recibe este mensaje por error, deberá notificarlo inmediatamente al remitente, borrarlo de su sistema y/o buzón de correo electrónico de inmediato y no conservar copias. La copia, uso, difusión, distribución o reproducción de este mensaje sin autorización es prohibido y puede configurar un delito. En consecuencia, le recordamos su deber de mantener la reserva sobre el contenido, los datos o información de contacto del remitente y en general sobre la información de este documento y/o sus archivos adjuntos. El destinatario deberá comunicar al Oficial de Protección de Datos Personales datospersonales@serviasesorias.com.co, las incidencias de seguridad de las que tenga conocimiento y aquellas que puedan afectar a bases de datos, soportes o documentos que contengan información personal.

De: STELLA GIL <stellagil@serviasesorias.com.co>

Enviado: viernes, 22 de abril de 2022 12:02

Para: DENISE MORENO TAYLOR <dmoreno@serviasesorias.com.co>; PILAR RUIZ FORERO <coordinador472@serviasesorias.com.co>

Asunto: RV: Autorización: Trabajo de grado Incidencia del Liderazgo en la motivación de los trabajadores en misión de la empresa SERVICIOS Y ASESORIAS SAS, como requisito para optar al título de Magister en Gerencia de la Innovación de Proyectos.

Denise buena tarde, teniendo en cuenta que Pilar esta próxima a terminar su maestría le solicito que le de el acompañamiento para que su trabajo de grado sea con experiencias en S&A.

Agradezco le informe que requisitos necesita

cordial saludo

Stella

De: PILAR RUIZ FORERO <coordinador472@serviasesorias.com.co>

Enviado: viernes, 22 de abril de 2022 8:59

Para: STELLA GIL <stellagil@serviasesorias.com.co>

Asunto: Autorización: Trabajo de grado Incidencia del Liderazgo en la motivación de los trabajadores en misión de