



MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL

CÓDIGO: AAAR113
VERSIÓN: 6
VIGENCIA: 2021-09-14
PAGINA: 1 de 11

16.

FECHA	martes, 7 de diciembre de 2021
--------------	--------------------------------

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
BIBLIOTECA
Ciudad

UNIDAD REGIONAL	Seccional Ubaté
TIPO DE DOCUMENTO	Trabajo De Grado
FACULTAD	Ciencias Administrativas Económicas y Contables
NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO	Pregrado
PROGRAMA ACADÉMICO	Administración de Empresas

El Autor(Es):

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN
Pachón Gómez	Edna Yimendy	1.077.295.940

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
Melo Perdomo	Sandra Milena

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2



MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL

CÓDIGO: AAAR113
VERSIÓN: 6
VIGENCIA: 2021-09-14
PAGINA: 2 de 11

TÍTULO DEL DOCUMENTO

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO QUE PERMITEN LA SATISFACCION LABORAL DEL SECTOR MINERO DEL MUNICIPIO DE TAUSA PARA EL AÑO 2022

SUBTÍTULO

(Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)

NO APLICA

EXCLUSIVO PARA PUBLICACIÓN DESDE LA DIRECCIÓN INVESTIGACIÓN

INDICADORES	NÚMERO
ISBN	
ISSN	
ISMN	

AÑO DE EDICION DEL DOCUMENTO

07/12/2021

NÚMERO DE PÀGINAS

70

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS
(Usar 6 descriptores o palabras claves)

ESPAÑOL	INGLÉS
1. Liderazgo	Leadership
2. Minería	Mining
3. Trabajo en equipo	Teamwork
4. Motivación	Motivation
5. Carbón	Coal
6. Trabajo	Job



MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL

CÓDIGO: AAAR113
VERSIÓN: 6
VIGENCIA: 2021-09-14
PAGINA: 3 de 11

FUENTES (Todas las fuentes de su trabajo, en orden alfabético)

AYOUB PÉREZ, José Luis. Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. Pag: 49-311. Universidad Autónoma de Madrid Facultad de Derecho. Departamento de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Madrid, 2010. Consultado: 19 de septiembre del 2021.

CENTENO SALAZAR, Marcela. Liderazgo empresarial: visto desde una perspectiva de comunicación organizacional. BOGOTÁ, D.C. 2012. Pág., 24-59. Universidad EAN facultad de humanidades y ciencias sociales profesional de lenguas modernas. Consultado el: 29 de marzo de 2021.

CENTENO SALAZAR, Marcela. Liderazgo empresarial: visto desde una perspectiva de comunicación organizacional. Profesional de lenguas modernas. Bogotá, D.C. Universidad EAN. Facultad de humanidades y ciencias sociales. 2012. Pag: 28-59. Consultado: 28 de mayo del 2021. Disponible en: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/2041/CentenoMarcela2012.pdf;jsessionid=AA2C2856B76243B6692C32FF9DFC8B7C?sequence=1>

CERQUERA, María Alejandra y CASTELLANOS, Alejandra. Proyecto de investigación: liderazgo, calidad de vida y bienestar. BOGOTÁ D.C. 2013, pág.16. Título de Administrador de Negocios Internacionales en la Facultad de Administración. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Consultado: 9 de marzo del 2021.

CONTRALORÍA DE CUNDINAMARCA. Diagnostico minero en Cundinamarca. Año 2018. Pág., 7-278. Disponible en: <http://www.contraloriadecundinamarca.gov.co/images/INFORME%20DIAGNOSTICO%20MINERO%202018.pdf>

CONTRERAS, Françoise. LIDERAZGO: PERSPECTIVAS DE DESARROLLO E INVESTIGACIÓN. En: International Journal of Psychological Research, vol. 1, núm. 2, 2008, pág. 64-72 Universidad de San Buenaventura Medellín, Colombia. Consultado el: 29 de marzo de 2021.

DURÁN PABÓN, Alejandro, ROBLES ALGARÍN, Carlos y RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, Omar. Análisis del modelo de gestión para el desarrollo de innovación tecnológica en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana. En: Revista Espacios. Vol. 40 (Nº 01) Año 2019. Pág. 1. Consultado el: 11 de octubre del 2021. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n01/19400101.html>

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2



**MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO: AAAR113
VERSIÓN: 6
VIGENCIA: 2021-09-14
PAGINA: 4 de 11**

FALLA VELÁSQUEZ, Nicolás Ricardo. Riesgos laborales en minería a gran escala en etapas de prospección - exploración de metales y minerales en la región sur este del Ecuador y propuesta del modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional para empresas mineras en la provincia de Zamora Chinchipe. Quito – Ecuador, octubre 2012. Universidad central del Ecuador. Facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación instituto superior de postgrado. Consultado el 09 de octubre del 2021.

MARTÍN BUITRAGO, Angélica, ESTEPA RODRÍGUEZ Diana Alejandra y LÓPEZ ARIAS Yeimy Rocío. Significados de liderazgo que construyen los miembros de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bogotá. Bogotá, diciembre 04 de 2012. Pág., 19-115. Universidad Santo Tomás División Ciencias de la Salud Facultad de Psicología.

MARTÍN BUITRAGO, Angélica, ESTEPA RODRÍGUEZ, Diana Alejandra y LÓPEZ ARIAS, Yeimy Rocío. Significados de liderazgo que construyen los miembros de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bogotá. Bogotá, diciembre 04 de 2012. Pág. 22-115. Universidad Santo Tomás. Consultado el: 24 mayo de 2021.

MONTAÑEZ ZAMBRANO, Daniel Guillermo y SIERRA RODRIGUEZ, Felipe Andrés. Desarrollo de una aplicación de apoyo para la ejecución de las auditorias en la alcaldía municipal de Sogamoso. Sogamoso 2017. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia facultad seccional Sogamoso escuela de contaduría pública. Consultado el 11 de octubre del 2021.

MONTAÑEZ ZAMBRANO, Daniel Guillermo y SIERRA RODRIGUEZ, Felipe Andrés. Desarrollo de una aplicación de apoyo para la ejecución de las auditorias en la alcaldía municipal de Sogamoso. Trabajo de grado como requisito para optar al título de Contador Público bajo la modalidad de monografía. Sogamoso 2017. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia facultad seccional Sogamoso escuela de contaduría pública. Pág. 18-98. Consultado el 14 de octubre del 2021. Disponible en: <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2230/1/TGT-764.pdf>

NIEVES SANCHEZ, Pierina Isabel. Impacto del liderazgo de los empleados y su repercusión en la rotación de los obreros de la empresa aesa i&m. Piura, abril 2018. Pág., 12-34. Facultad de ciencias económicas y empresariales programa académico de administración de empresas. Universidad de Piura.

PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL. Municipio de Tausa. Año 1997-2006. Pág., 247-346.



**MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO: AAAR113
VERSIÓN: 6
VIGENCIA: 2021-09-14
PAGINA: 5 de 11**

PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL. Municipio de Tausa. Año 1997-2006. Pág., 247-346.

RETAMAL NEIRA, María Soledad. Propuesta de implementación de un modelo de liderazgo en una compañía minera global. Tesis para optar al grado de magister en gestión para la globalización. Santiago de Chile mayo 2009. Universidad de Chile facultad de ciencias físicas y matemáticas departamento de ingeniería industrial. Pág. 46-72. Consultado el 12 de octubre del 2021. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/102250/Propuesta-de-implementacion-de-un-modelo-de-liderazgo-en-una-compania-minera.pdf?sequence=3>

RIJL. RED IBEROAMERICANA DE JOVENES LIDERES. Liderazgo con impacto social. 25 al 27 de junio de 2015 Mérida, Yucatán, México. Consultado: 14 de mayo del 2021. Disponible en: <http://redijl.org/wp-content/uploads/2015/04/RIJL.-Programa-1er-Encuentro.-Mexico-2015.pdf>

RODRÍGUEZ AGUDELO, Ariel Ricardo. El liderazgo en el ámbito empresarial dentro del contexto del desarrollo humano. Tunja 2014. Pág. 18-53. Universidad Nacional abierta y a distancia. UNAD Universidad Santo Tomás. Consultado el: 24 mayo de 2021.

RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, Hugo, MARTÍNEZ QUEZADA, Alberto, ORREGO BUGUEÑO, Javier y VARGAS MORÁN, José. Identificación del estilo de liderazgo en la compañía minera Punta de Lobos, Iquique-Chile. Pag: 5-15 Consultado: 2 de junio del 2021. Disponible en: <file:///C:/Users/pc/Downloads/594-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2143-1-10-20181206.pdf>

RUALES HOLGUÍN, María. Conceptos y Técnicas de Marketing para la Implementación de Badra: Lebanese Fast Food and Drinks. Tesis de Grado presentada como requisito para la obtención del título de Licenciada en Marketing. Quito, mayo de 2015. Universidad San Francisco de Quito Colegio de Administración y Economía. Pág. 26-116. Consultado el 15 de octubre del 2021.

SOLANO JIMÉNEZ, Mayden Yolima y PARRA GAITÁN, Oscar Mauricio. Aproximación al análisis ambiental, económico y social de la actividad minera del carbón en el municipio de Tausa y Cucunubá. En: Revista Academia y Virtualidad. Vol. 4: N°1. (21 de enero del 2008). Pág., 34.



**MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO: AAAR113
VERSIÓN: 6
VIGENCIA: 2021-09-14
PAGINA: 6 de 11**

VILLAMIZAR PINZON, Claudia Marcela. Manejo del liderazgo en la empresa. Bogotá, 2014. pág., 08-23. Universidad Militar Nueva Granada facultad de estudios a distancia (faedis) programa de administración de empresas diplomado en alta gerencia.

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS
(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

Es importante diseñar estrategias de liderazgo en el sector minero del municipio de Tausa, la cual genere que todos los trabajadores se sientan en confianza, se inspiren y se sientan cómodos al momento de realizar su trabajo, un equipo de trabajo organizado y coordinado, con carácter de unidad puede enfrentarse exitosamente al buen desempeño de sus funciones en cada una de sus áreas, con el fin de innovar con ideas creativas e influenciar a todo el equipo de trabajo a alcanzar los objetivos y las metas propuestas, para evitar al máximo cometer errores en el lugar de trabajo.

It is important to design leadership strategies in the mining sector of the municipality of Tausa, which generates that all workers feel confident, inspired and feel comfortable when carrying out their work, an organized and coordinated work team, with character The unit unit can successfully face the good performance of its functions in each of its areas, in order to innovate with creative ideas and influence the entire work team to achieve the objectives and proposed goals, to avoid making mistakes as far as possible. work place.

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2



**MACROPROCESO DE APOYO
 PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO
 DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL
 REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO: AAAR113
 VERSIÓN: 6
 VIGENCIA: 2021-09-14
 PAGINA: 7 de 11**

la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son: Marque con una "X":

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	S I	N O
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	X	
2. La comunicación pública, masiva por cualquier procedimiento o medio físico, electrónico y digital.	X	
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	X	
4. La inclusión en el Repositorio Institucional.	X	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de



MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL

CÓDIGO: AAAR113
VERSIÓN: 6
VIGENCIA: 2021-09-14
PAGINA: 8 de 11

Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “*Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores*”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

NOTA: (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

Información Confidencial:

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado. **SI ___ NO ___**.

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos) en carta adjunta, expedida por la entidad respectiva, la cual informa sobre tal situación, lo anterior con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

LICENCIA DE PUBLICACIÓN

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono: (091) 8281483 Línea Gratuita: 018000180414
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2



**MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO: AAAR113
VERSIÓN: 6
VIGENCIA: 2021-09-14
PAGINA: 9 de 11**

b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.

c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.

d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el "Manual del Repositorio Institucional AAAM003"

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.



j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



Nota:

Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional está en el(los) siguiente(s) archivo(s).

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. Nombre completo del proyecto.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1.Estrategias de liderazgo que permiten la satisfacción laboral del sector minero del municipio de Tausa para el año 2022. pdf	Texto
2.	
3.	
4.	



**MACROPROCESO DE APOYO
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

**CÓDIGO: AAAR113
VERSIÓN: 6
VIGENCIA: 2021-09-14
PAGINA: 11 de 11**

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafo)
Edna Yimendy Pachón Gómez	Edna Pachón

21.1-51-20.

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO QUE PERMITEN LA SATISFACCIÓN LABORAL
DEL SECTOR MINERO DEL MUNICIPIO DE TAUSA PARA EL AÑO 2022

PACHÓN GÓMEZ EDNA YIMENDY



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES.

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

UBATÉ, CUNDINAMARCA

2021

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO QUE PERMITEN LA SATISFACCIÓN LABORAL
DEL SECTOR MINERO DEL MUNICIPIO DE TAUSA PARA EL AÑO 2022

PACHÓN GÓMEZ EDNA YIMENDY

Trabajo de grado para optar al título de Administradora de empresas

SANDRA MILENA MELO PERDOMO

(Asesora)

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES.

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

UBATÉ, CUNDINAMARCA

2021

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Villa de San Diego (Ubaté), noviembre de 2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres Martha Gómez y Eulises Pachón, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño su amor y su apoyo incondicional ya que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando más lo necesitaba.

A mi novio Arturo Pinzón que estuvo conmigo hasta el final de esta etapa brindándome su ayuda, guiándome y sobre todo apoyándome en todo momento con sus palabras de aliento y sabiduría.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer en primer lugar a Dios que me brindo sabiduría y paciencia para realizar de una manera efectiva este trabajo de grado, a mis padres por su apoyo incondicional, por acompañarme en todo y por siempre confiar en mis capacidades, a mi novio que de una u otra forma contribuyo a este proceso.

A la docente Marina Raquel Martínez Páez que estuvo desde un comienzo en este proceso, apoyándome y guiándome para lograr un excelente trabajo de grado, a mi asesora Sandra Milena Melo Perdomo que estuvo en el final de esta etapa contribuyendo a la terminación y sustentación de esta monografía de una manera eficiente.

A mis amigos y compañeros que estuvieron durante todo este largo proceso que de una u otra forma estuvieron acompañándome y brindándome un abrazo o palabras de aliento, y siempre estuvimos unidos apoyándonos a pesar de las dificultades que se presentaron.

A la universidad de Cundinamarca que me brindo todos los espacios y procesos de aprendizaje para poder obtener mi título como profesional en Administración de empresas y a todos los docentes que contribuyeron en esta etapa de aprendizaje.

TABLA DE CONTENIDO

1. TÍTULO	9
2. ÁREA, LÍNEA, PROGRAMA Y TEMA DE INVESTIGACIÓN.	10
3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	11
4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
4.1. OBJETIVO GENERAL	13
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
5. JUSTIFICACIÓN	14
6. MARCOS DE REFERENCIA.....	16
6.1. MARCO TEORICO	16
7. DISEÑO METODOLÓGICO	24
7.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	24
7.2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO	24
7.2.1. Universo y/o población.	24
7.2.2. Muestra.	25
7.2.3. Tipo de muestreo.	25
7.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	25
8. ENFOQUES DE LIDERAZGO.....	26
9. RASGOS DE LIDERAZGO EN LAS EMPRESAS MINERAS DEL MUNICIPIO DE TAUSA.....	31
9.1. ANALISIS DE ENCUESTAS.....	32
9.2. ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS	43
10. ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL LIDERAZGO.....	51
10.1. MATRIZ VESTER.....	52
10.2. MODELO DE LIDERAZGO	56
11. IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO, CULTURAL, AMBIENTAL	62
12. CONCLUSIONES	64
13. RECOMENDACIONES	65
FUENTES CONSULTADAS	66

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Rasgos característicos de los enfoques de liderazgo.	29
Tabla 2: Empresas Mineras	31
Tabla 3: Rasgos característicos de liderazgo transformacional identificados en los líderes de las empresas del sector minero de Tausa.....	49
Tabla 4: Rasgos característicos de liderazgo transaccional identificados en los líderes de las empresas del sector minero de Tausa.....	49
Tabla 5: Clasificación de las estrategias	55
Tabla 6: Modelo de liderazgo.....	58

LISTA DE GRAFICOS

Grafica 1: Definiciones sobre el liderazgo.....	21
Grafica 2: Liderazgo.....	33
Grafica 3: Conceptos de liderazgo.....	33
Grafica 4: Problemática dentro de las empresas.	34
Grafica 5: Perspectivas, puntos de vista u opiniones de los lideres.....	35
Grafica 6: Valores para liderar.	36
Grafica 7: Ganar el respeto de los demás.	37
Grafica 8: Inspirar a los empleados.	37
Grafica 9: Realizar un trabajo exitoso.	38
Grafica 10: Problemas importantes en las empresas.	39
Grafica 11: Incentivar a su equipo de trabajo.	40
Grafica 12: Premiar al equipo de trabajo.	41
Grafica 13: Confiar en el equipo de trabajo.	42
Grafica 14: Sancionar la falta de compromiso.	43
Grafica 15: Matriz Vester	53
Grafica 16: Grafico Matriz Vester.....	54

1. TÍTULO

Estrategias de liderazgo que permiten la satisfacción laboral del sector minero del municipio de Tausa para el año 2022.

2. ÁREA, LÍNEA, PROGRAMA Y TEMA DE INVESTIGACIÓN.

AREA: Gestión de las organizaciones y sociedad.

LINEA: Desarrollo organizacional.

PROGRAMA: Administración de empresas.

TEMA DE INVESTIGACION: Liderazgo.

3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La minería del carbón para la utilización como combustible para las centrales térmicas aumentará, el número de minas que crecerá en un 100 %, la actividad coquizadora y comercialización del carbón.¹ La minería del municipio de Tausa se encarga de la extracción del carbón, arcilla, fabricación de ladrillos, transformación del carbón a coke, manteniendo un número de industrias con hornos de combustión completa del carbón. Las minas están ubicadas principalmente en las veredas de Rasgatá Alto, Sabaneque, la Florida, Páramo bajo y Pajarito.²

Según el reporte de la Agencia Nacional Minera –ANM– en el departamento de Cundinamarca con corte al 12 de octubre de 2017, en el catastro minero se encontraban vigentes 964 títulos mineros, distribuidos en 110 municipios, con una extensión de 170.364 a lo que corresponde a un 7,5% de la extensión total del departamento.³ La minería del carbón para la utilización como combustible para la central térmica aumentará, el número de minas crecerá en un 100 %, la actividad coquizadora y comercialización del carbón ocuparán el corredor vial a lado y lado del Alto de tierra Negra-Boquerón.⁴

Liderar equipos de trabajo no es fácil y un mal liderazgo puede crear graves consecuencias para las empresas mineras, como pérdidas económicas, pérdidas de prestigio y perdidas de trabajadores calificados.

¹ PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL. Municipio de Tausa. Año 1997-2006. Pág., 247-346.

² SOLANO JIMÉNEZ, Mayden Yolima y PARRA GAITÁN, Oscar Mauricio. Aproximación al análisis ambiental, económico y social de la actividad minera del carbón en el municipio de Tausa y Cucunubá. En: Revista Academia y Virtualidad. Vol. 4: N°1. (21 de enero del 2008). Pág., 34.

³ CONTRALORÍA DE CUNDINAMARCA. Diagnostico minero en Cundinamarca. Año 2018. Pág., 7-278. Disponible en: <http://www.contraloriadecundinamarca.gov.co/images/INFORME%20DIAGNOSTICO%20MINERO%202018.pdf>

⁴ PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL. Municipio de Tausa. Año 1997-2006. Pág., 247-346.

En las empresas mineras la falta de liderazgo genera rupturas en las relaciones humanas y esto trae desorganización y planificaciones inadecuadas, generan un mal clima laboral dentro de las empresas.⁵

Afectará a los trabajadores brindando desmotivación, quejas, miedos y conductas negativas y las empresas pueden verse afectadas con malos resultados, incumplimiento de objetivos, alta rotación de personal, mala imagen para la empresa tanto a nivel interno como externo.

Muchos equipos de trabajo dejan de ser productivos y eficientes porque no se fomenta un buen liderazgo en su empresa. Un mal liderazgo en el sector minero se debe a una desorganización en el grupo de trabajo y falta de motivación, ya que al no alcanzar los objetivos ni conseguir beneficios, se buscan mejores oportunidades. Por consiguiente, se formula la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las estrategias de liderazgo que ayudan a lograr la satisfacción laboral en el sector minero del municipio de Tausa para el año 2022?

⁵ NIEVES SANCHEZ, Pierina Isabel. Impacto del liderazgo de los empleados y su repercusión en la rotación de los obreros de la empresa aesa i&m. Piura, abril 2018. pág., 12-34. Facultad de ciencias económicas y empresariales programa académico de administración de empresas. Universidad de Piura.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar las estrategias de liderazgo que permiten la satisfacción laboral del sector minero en el municipio de Tausa para el año 2022.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Identificar los enfoques de liderazgo que permiten la satisfacción laboral dentro de las empresas mineras.
- ❖ Analizar los rasgos del liderazgo dentro de las empresas mineras del municipio de Tausa.
- ❖ Definir las estrategias de liderazgo que permitan la satisfacción laboral de las empresas mineras del municipio de Tausa.

5. JUSTIFICACIÓN

El liderazgo se caracteriza por llevar a sus seguidores o trabajadores al logro de los objetivos de cada organización, es importante diseñar estrategias de liderazgo en el sector minero del municipio de Tausa, la cual genere que todos los trabajadores se sientan en confianza, se inspiren y se sientan cómodos al momento de realizar su trabajo, un equipo de trabajo organizado y coordinado, con carácter de unidad puede enfrentarse exitosamente al buen desempeño de sus funciones en cada una de sus áreas, con el fin de innovar con ideas creativas e influenciar a todo el equipo de trabajo a alcanzar los objetivos y las metas propuestas, para evitar al máximo cometer errores en el lugar de trabajo. El liderazgo es un valor diferenciador llevando a los equipos de trabajo al logro de los objetivos organizacionales en un ambiente propicio para los trabajadores y para cada una de las empresas mineras.

El liderazgo influye en el trabajo en equipo, lo cual permite el desarrollo eficaz del personal, logrando la satisfacción laboral dentro de las empresas mineras. Las estrategias conllevan a que el personal tenga el compromiso y la confianza de realizar un excelente trabajo y tienen como propósito brindar resultados a la satisfacción de las necesidades del grupo de trabajo y todo el esfuerzo requerido para el logro de los objetivos, la eficacia y efectividad de la organización.

Además, los líderes dentro de la minería tienen que inspirar, para tener un nivel de compromiso, y rendimiento de cada uno de sus empleados a través de una mejor relación y entorno de trabajo

Se debe reconocer que hay factores que pueden llevar a un líder a no alcanzar el éxito en las empresas mineras y puede generar malos resultados, Incumplimiento de objetivos, alta rotación de personal, mala imagen para la empresa tanto a nivel interno como externo. Esto es de gran importancia ya que el líder posee todos los conocimientos para convencer a su equipo de trabajo a conseguir la meta

propuesta, por eso es importante diseñar estrategias que ayuden a un líder a cumplir con sus objetivos propuestos para así lograr tener una visión futura.⁶

El líder de una organización debe de contar con la capacidad de lograr que los miembros de su equipo tengan metas propias que beneficien de manera directa las metas comunes de la organización, es necesario que haya incentivo del trabajo en equipo, y un ambiente laboral de agrado para lograr también la satisfacción de todo el personal.

⁶ VILLAMIZAR PINZON, Claudia Marcela. Manejo del liderazgo en la empresa. Bogotá, 2014. pág., 08-23. Universidad Militar Nueva Granada facultad de estudios a distancia (faedis) programa de administración de empresas diplomado en alta gerencia.

6. MARCOS DE REFERENCIA

6.1. MARCO TEORICO

Hoy en día en las empresas es importante que el líder tenga un buen manejo del personal y que logre motivarlos a un buen desarrollo de cada una de las funciones a desempeñar de la mejor manera posible, debe poseer un manejo apropiado para que se logren los objetivos y metas propuestas por la empresa.

El liderazgo a través de la historia ha sido un fenómeno de interés, ya que, desde la antigüedad, diferentes pensadores como Platón, Aristóteles y Maquiavelo dejaron plasmadas sus ideas y aproximaciones sobre este concepto. Los líderes mediante la dirección de grandes sistemas como ejércitos, feudos y colonias, permitieron generar actividades importantes dentro de las comunidades, a través de la administración de recursos, planeaciones, estrategias y demás principios dominantes para la ejecución y consecución de dichas actividades.⁷

El liderazgo constituye un fenómeno complejo que ha sido entendido desde distintas aproximaciones teóricas ligadas a las corrientes epistemológicas imperantes y a los cambios históricos y culturales en los que se ha desarrollado. En ese sentido, es importante mencionar que el liderazgo ha generado un gran impacto a través de la historia, desde el momento en que se iniciaron las civilizaciones, hasta la actualidad, así pues, se concluye que el liderazgo siempre ha existido y evolucionado con el ser humano y su ejercicio es innegable en diversos contextos, por esta razón es considerado como un fenómeno universal que involucra una relación entre líder y seguidor.⁸

⁷ MARTÍN BUITRAGO, Angélica, ESTEPA RODRÍGUEZ Diana Alejandra y LÓPEZ ARIAS Yeimy Rocío. Significados de liderazgo que construyen los miembros de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bogotá. Bogotá, diciembre 04 de 2012. pág., 19-115. Universidad Santo Tomás División Ciencias de la Salud Facultad de Psicología.

⁸ Ibid., pág., 20

El liderazgo como la contribución al implemento y adquisición de prácticas socialmente responsables, a partir de las cuales se busca que los líderes generen cambios que permitan el bienestar del capital humano, así como su desarrollo y enriquecimiento. Es posible indicar que quien ejerce el liderazgo debe combinar habilidades técnicas, humanas y conceptuales de acuerdo a las situaciones que se puedan presentar y guiar de esta manera al recurso humano para el logro de las metas de la empresa.⁹

Características de un líder.

Comunicación: Se deben expresar bien y, sobre todo, ser persuasivos en sus argumentos, convincentes en su discurso.

Visión de Futuro: Deben ser claros acerca de la dirección de su organización, inspirados en el escenario de futuro deseado que motive a las personas a la excelencia.

Compromiso: Acordar, contraer y cumplir obligaciones con la organización y con los demás.

Escucha: Captar no solamente las palabras sino los sentimientos del interlocutor.

Relaciones Interpersonales: Ser objetivo e imparcial en las apreciaciones, despojándose de juicios y aceptando a quienes lo rodean tal como son.

Responsabilidad: Ser capaz de establecer un compromiso para dar una respuesta positiva o proactiva.

Actitud Positiva: Enfocar la mente a conseguir lo que quiere para alcanzar el éxito.

Pasión: Sensibilizar afectivamente, desde el desear y el sentir, las acciones a realizar.

⁹ Ibid., pág., 22

Autodisciplina: Ligar a la conciencia individual la posibilidad de lograr hacer o dejar de hacer algo.

Kotter afirma que el liderazgo no se trata de cambiar el estilo, sino la forma en que se trabaja. Actualmente, las organizaciones se encuentran inmersas en un ambiente que cambia de forma vertiginosa, sumamente competitivo, más globalizado, con recursos humanos altamente cualificados y unas posibilidades enormes en la capacidad de comunicación e información debido al avance tecnológico, todo ello exige cambios importantes en el líder, que debe no sólo ajustarse a estas condiciones, sino obtener de ellas el mayor provecho. Si no se cuenta con un liderazgo efectivo y flexible que responda a estas altas demandas, las organizaciones pueden anquilosarse y fracasar.¹⁰

Se puede definir el liderazgo como: “la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad.”

Se define el liderazgo como: “las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos”.¹¹

Se define el liderazgo como:” El proceso por el cual un individuo influye a un grupo de individuos lograr una meta común”

Chiavenato afirma que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.¹²

¹⁰ CONTRERAS, Françoise. LIDERAZGO: PERSPECTIVAS DE DESARROLLO E INVESTIGACIÓN. En: International Journal of Psychological Research, vol. 1, núm. 2, 2008, pág. 64-72 Universidad de San Buenaventura Medellín, Colombia. Consultado el: 29 de marzo de 2021.

¹¹ CENTENO SALAZAR, Marcela. Liderazgo empresarial: visto desde una perspectiva de comunicación organizacional. BOGOTÁ, D.C. 2012. Pág., 24-59. Universidad EAN facultad de humanidades y ciencias sociales profesional de lenguas modernas. Consultado el: 29 de marzo de 2021.

¹² Ibid., pág., 25

Principales teorías sobre liderazgo.

Teoría de los rasgos (1900-1950), su principal exponente Stogdill, afirma que el liderazgo es algo innato y que se nace siendo líder. Para el existen tres rasgos relacionados con el liderazgo: inteligencia, estatura física y personalidad.

Teorías del comportamiento (1940-1950), afirman que es posible enseñar a los dirigentes a ser líderes, se basan en estudios realizados por las Universidades de Ohio, Michigan y Texas.

Teorías contingentes (1960-1990), afirman que los administradores alcanzaran el éxito como líderes cuando descubran que liderazgo quieren ejercer, diagnostiquen las situaciones y las modifiquen uniendo estas y el estilo adecuadamente.

Teoría sobre el liderazgo transaccional, se basa en las buenas relaciones, el líder transaccional usa el feedback positivo y negativo. ¹³

Teoría sobre el liderazgo transformacional, la cual se basa en afirmar que el líder debe ser eminentemente partidario del cambio de las aspiraciones, ideales, motivaciones y valores de los subordinados. ¹⁴

Dependiendo de la forma como el líder desarrolla acciones efectivas en las organizaciones, es posible alcanzar los objetivos propuestos, las funciones que debe ejercer un líder son:¹⁵

1. Fundamentar su acción en los principios y lineamientos planteados para la organización, específicamente en el personal a su cargo, con el fin de propiciar apoyo integral y el logro de los fines.
2. Propiciar en los subordinados la formación de valores consagrados en los objetivos de la empresa.

¹³ Ibid., pág., 26

¹⁴ Ibid., pág., 27

¹⁵ MARTÍN BUITRAGO, Angélica, ESTEPA RODRÍGUEZ, Diana Alejandra y LÓPEZ ARIAS, Yeimy Rocío. Significados de liderazgo que construyen los miembros de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bogotá. Bogotá, diciembre 04 de 2012. Pág. 22-115. Universidad Santo Tomás. Consultado el: 24 mayo de 2021.

3. Generar situaciones que propicien en el personal la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores relativos al campo laboral.
4. Promover el desarrollo de la creatividad, desarrollo de habilidades y actitudes favorables para el desempeño efectivo del personal.
5. Fundamentar la toma de decisiones en los resultados del proceso organizacional y la productividad de acuerdo a la realidad de la empresa.¹⁶

El buen desempeño del líder dentro de las organizaciones se evidencia en el rendimiento satisfactorio del personal a su cargo, aumentando así la productividad y alcanzando en su totalidad los objetivos individuales y colectivos, quien ejerce el liderazgo debe proporcionar a sus seguidores confianza, asegurándose que estos se sientan tomados en cuenta.

“Liderazgo es la iniciación de actos cuyo resultado es un modelo consistente en la interacción en un grupo a la solución de un problema mutuo”. En su análisis, establece al líder como una referencia social:

- ❖ El líder como un individuo que desempeña dicha ocupación (rol)
- ❖ El líder como un foco para la conducta de los miembros de un grupo
- ❖ El líder que ocupa dicha posición en una elección socio métrica
- ❖ El líder como miembro que ejerce influencia sobre otros
- ❖ El líder como el miembro que práctica conductas de liderazgo
- ❖ El líder como una persona que tiene una influencia demostrable sobre la eficacia en la realización total del grupo.

Dado el análisis de Gibb, todos los elementos deben estar interrelacionados, tal como lo muestra la *gráfica 1*.¹⁷

¹⁶ Ibid., pág., 22

¹⁷ RODRÍGUEZ AGUDELO, Ariel Ricardo. El liderazgo en el ámbito empresarial dentro del contexto del desarrollo humano. Tunja 2014. Pág. 18-53. Universidad Nacional abierta y a distancia. UNAD Universidad Santo Tomás. Consultado el: 24 mayo de 2021.

Grafica 1: Definiciones sobre el liderazgo.



Fuente: Repositorio del liderazgo en el ámbito empresarial dentro del contexto del desarrollo humano.

Se pretende profundizar en el liderazgo del sector minero ya que una buena gestión es definitiva para el éxito de las organizaciones, esto ayuda a desarrollar y mejorar las capacidades de los líderes, para ganar eficacia y eficiencia dentro de una organización, empresa o negocio.

El liderazgo en las organizaciones modernas y los líderes de hoy.

La novedad de las organizaciones modernas en el mundo entero es que la dirección de los equipos humanos no está concentrada en el tradicional jefe autoritario sino en el líder. En comparación con el jefe de siempre, que da órdenes, manda, no delega y siempre tiene la razón, aunque no la tenga, el líder es un facilitador, que

permite que su gente crezca, tome decisiones, plantee soluciones y la empodera para que sea parte del proceso. En otras palabras:

“Se trata de una tendencia reciente que se basa en el principio de que todos los seres humanos tienen potencial para ser líderes, pero hay que formarlos. Creo que es un tema fundamental en la Colombia de hoy, donde la gente está tan golpeada por la situación económica y uno de los principales problemas es precisamente la falta de liderazgo.”¹⁸

La comunicación. Claves para comunicar con facilidad y eficiencia.

La comunicación es un proceso crucial en la organización, tanto la interna, como la externa, es decir, la que proyecta. Tanto la comunicación como la de toma de decisiones son procesos cruciales en las organizaciones, aún más si tomamos en cuenta que la tendencia es a favorecer la participación en organizaciones cada vez más democráticas.

Un funcionamiento estratégico de la comunicación interna en una empresa puede contribuir a modificar la cultura organizacional en beneficio de los resultados de la organización, cumpliendo los siguientes objetivos:¹⁹

- ❖ **Integrar a los trabajadores a los objetivos, metas y normas de la empresa:** Para ello la comunicación debe propiciar la motivación del trabajador en los logros de la empresa y crear un sentimiento de pertinencia del individuo a la entidad.
- ❖ **Establecer un clima laboral favorable en la empresa:** En función del tipo de comunicación que se establece entre trabajadores y directivos, si se basa en la transparencia, claridad, honestidad, colaboración y personalización se motiva al trabajador a incrementar su productividad y ayuda a los

¹⁸ CERQUERA, María Alejandra y CASTELLANOS, Alejandra. Proyecto de investigación: liderazgo, calidad de vida y bienestar. BOGOTÁ D.C. 2013, pág.16. Título de Administrador de Negocios Internacionales en la Facultad de Administración. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Consultado: 9 de marzo del 2021.

¹⁹ Ibid., pág., 14

trabajadores de nuevo ingreso a integrarse lo más rápido posible, evitando y previniendo conflictos en la empresa.

- ❖ **Fomentar la participación activa del personal:** Los trabajadores deben estar informados de lo que se debe hacer, de las normas y de las regulaciones existentes, así como las expectativas de lo que se espera de ellos. Si el trabajador recibe con claridad los objetivos que se le asignan, puede participar con mayor facilidad en los objetivos compartidos del conjunto de la empresa, involucrándose en ellos.
- ❖ **Fomentar una buena comunicación externa mediante la transparencia en la propia organización:** A través del conocimiento compartido intraorganizacional se favorece que se crean, fortalezcan y aprovechen las potencialidades internas para ser proyectadas al exterior, ganando así ventaja competitiva.
- ❖ **Crear una imagen externa de la empresa coherente con los valores y la identidad corporativa:** Que favorezca su posicionamiento adecuado en el mercado.²⁰

Un líder necesita desarrollar con eficacia un proceso de comunicación en la organización. Es importante la comunicación para lograr un ejercicio eficiente del liderazgo y en consecuencia ayudar al cambio cultural en la organización. La comunicación es un elemento esencial para la vida de las organizaciones. Es consubstancial a la empresa e imprescindible para su buen funcionamiento pues, desempeña un papel de primordial importancia en la creación, mantenimiento y cambio en la cultura e identidad corporativa.²¹

²⁰ Ibid., pág., 14

²¹ CENTENO SALAZAR, Marcela. Liderazgo empresarial: visto desde una perspectiva de comunicación organizacional. Profesional de lenguas modernas. Bogotá, D.C. Universidad EAN. Facultad de humanidades y ciencias sociales. 2012. Pag: 28-59. Consultado: 28 de mayo del 2021. Disponible en: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/2041/CentenoMarcela2012.pdf;jsessionid=AA2C2856B76243B6692C32FF9DFC8B7C?sequence=1>

7. DISEÑO METODOLÓGICO

La presente investigación pretende determinar las estrategias de liderazgo para los líderes, administradores o encargados de las empresas mineras del municipio de Tausa, y de qué forma estas estrategias ayudan a los líderes de las empresas a mantener motivados a sus trabajadores para que realicen su trabajo de una forma eficiente y eficaz.

7.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación para el desarrollo de este trabajo es descriptiva porque se busca diseñar las estrategias de liderazgo que ayudan a los líderes de cada una de las empresas a tomar mejores decisiones, motivando, innovando y siempre trabajando en equipo para lograr la satisfacción laboral del sector minero del municipio de Tausa, para que los trabajadores se sientan apoyados a la hora de realizar sus labores diarias.

7.2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

La población para este estudio son los líderes, administradores o encargados de las empresas mineras, actualmente el municipio de Tausa cuenta con 16 empresas mineras dedicadas a la extracción de carbón.

7.2.1. Universo y/o población.

El universo y/o población para realizar este tipo de investigación son las 16 empresas mineras del municipio de Tausa

7.2.2. Muestra.

Como muestra representativa se tiene a los 10 líderes de cada una de las empresas mineras del municipio de Tausa.

7.2.3. Tipo de muestreo.

Muestreo no probabilístico: El método de muestreo no probabilístico, a diferencia de métodos que utilizan la probabilidad, se basa únicamente en el juicio del investigador. Por lo tanto, no se conoce la probabilidad de que cada muestra sea escogida.²²

Por conveniencia: En el muestreo por conveniencia, las muestras son seleccionadas simplemente porque son accesibles y fáciles de reclutar para el investigador.²³

7.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El enfoque de recolección de la información es de forma cualitativa por medio de una encuesta y una entrevista semiestructurada virtual, ya que ayuda a describir y a identificar los rasgos de cada uno de los líderes de las empresas mineras.

²² RUALES HOLGUÍN, María. Conceptos y Técnicas de Marketing para la Implementación de Badra: Lebanese Fast Food and Drinks. Tesis de Grado presentada como requisito para la obtención del título de Licenciada en Marketing. Quito, mayo de 2015. Universidad San Francisco de Quito Colegio de Administración y Economía. Pág. 26-116. Consultado el 15 de octubre del 2021.

²³ Ibid., pág., 26

8. ENFOQUES DE LIDERAZGO

Existen distintos enfoques de liderazgo que ayudan a que un buen líder se desempeñe eficientemente en una organización, dentro de estos se encuentran los siguientes:

Liderazgo Autocrático: Las políticas, dirección, técnicas de trabajo y actividades son decididas por el líder sin tener en cuenta la opinión del grupo. Los autócratas destacan la obediencia, lealtad y observancia de los roles y pueden emerger a través del ejercicio del poder, generalmente de coerción y de recompensa²⁴

Liderazgo Democrático: Las políticas y decisiones son discutidas y tomadas por el grupo bajo la asistencia del líder. Los miembros son libres de elegir con quién trabajar y cómo repartirse las tareas y cuándo se requiere asistencia técnica el líder sugiere alternativas. El líder se considera a sí mismo como un instrumento para promover el bienestar del grupo, solicita consejo y está abierto a las opiniones.²⁵

Liderazgo Laissez-faire: El líder no participa en el grupo, otorgando total libertad a sus miembros para decidir y actuar, sólo proporciona los materiales necesarios y deja claro que intervendrá si se le pregunta. No se interesa en participar y presenta una personalidad despegada, cautelosa, introvertida, indecisa, conformista e irracional.²⁶

Liderazgo Transformacional: El liderazgo transformacional es el que más relevancia ha logrado tener durante las últimas décadas hasta el día de hoy, a su vez es otro tipo de teoría que describe cómo los líderes eficaces inspiran y transforman a los seguidores apelando a sus ideales y emociones.²⁷

²⁴ AYOUB PÉREZ, José Luis. Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. Pag: 49-311. Universidad Autónoma de Madrid Facultad de Derecho. Departamento de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Madrid, 2010. Consultado: 19 de septiembre del 2021.

²⁵ Ibid.; pág.; 49.

²⁶ Ibid.; pág.; 49.

²⁷ RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, Hugo, MARTÍNEZ QUEZADA, Alberto, ORREGO BUGUEÑO, Javier y VARGAS MORÁN, José. Identificación del estilo de liderazgo en la compañía minera Punta de

Los líderes transformacionales entregan un constante apoyo y motivación a sus seguidores, debido a que no solo se preocupan de cumplir los objetivos organizacionales, sino también de las metas personales que estos tienen. Además, ellos tienen la habilidad de inspirar y motivar para cambiar la perspectiva de sus seguidores y que estos a su vez logren obtener una visión más allá de sus intereses, identificándose estos con un bien común para el equipo de trabajo.²⁸

Liderazgo Transaccional: En esencia, existe un intercambio entre el líder y sus seguidores, proporcionando beneficios para éstos si actúan según los deseos del líder. Una relación de costo-beneficio entre ambos. A diferencia del liderazgo transformacional, en este liderazgo se da una situación de contrato entre líder y seguidor, donde las metas organizacionales están sobre las del individuo, logrando ser alcanzadas sólo si el desempeño de éste es adecuado a lo pactado previamente, generando una transacción entre los actores. Esto ocasiona que el líder sólo interviene cuando se han producido desviaciones de los objetivos establecidos o situaciones de importancia que lo ameriten.²⁹

En las empresas mineras el equipo de trabajo se enfrenta a circunstancias que están en bastante cambio y expuestas al riesgo, es por ello que se debe tener a un buen líder que este motivando y guiando de la mejor forma para poder realizar las labores de una manera asertiva sin correr ningún riesgo.

Conociendo las condiciones actuales de seguridad y salud en el trabajo de la actividad minera a gran escala, realizando la propuesta del modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que posteriormente será la herramienta que ayudará a los responsables, técnicos, jefes y gerentes de prevención de riesgos laborales, en la toma de medidas proactivas y reactivas pertinentes, acompañadas con el uso de acciones preventivas y correctivas, buscando en todo momento soluciones

Lobos, Iquique-Chile. Pag: 5-15 Consultado: 2 de junio del 2021. Disponible en: <file:///C:/Users/pc/Downloads/594-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2143-1-10-20181206.pdf>

²⁸ Ibid., pág., 4

²⁹ Ibid., pág., 5

reales al bienestar de la salud de los trabajadores mineros; y, demostrando en cualquier momento la gestión en los temas de seguridad y salud ocupacional.³⁰

De tal forma los enfoques de liderazgo autocrático, democrático y laissez faire no son notables en las empresas mineras por lo que estos enfoques solo se basan en que los líderes no tengan en cuenta la opinión de su equipo de trabajo, solamente se basan en dar órdenes por lo cual los trabajadores no se sientan motivados para realizar sus labores diarias.

En este sector de la minería es muy importante tener en cuenta que un buen líder se trata de apoyar, guiar, solucionar, motivar e inspirar a todo su equipo de trabajo. Es por eso que el **liderazgo transformacional y transaccional** son relevantes dentro de las empresas mineras ya que estos enfoques ayudan a un líder minero a destacarse y apoyar a sus trabajadores manteniendo siempre una buena relación de equipo para lograr la efectividad de las labores diarias que se realizan dentro de las empresas. Estos enfoques estimulan a los trabajadores y líderes a dar más de sí mismos generando cambios positivos, ser un modelo a seguir y alentar el trabajo en equipo.

Según el liderazgo transaccional, busca mantener los procedimientos que ya tenía la empresa y mantener la estabilidad dentro de esta, las decisiones que se toman se les comunican a los empleados para que las sigan, en este liderazgo se manejan premios o castigos según el trabajo realizado por cada empleado.

En el liderazgo transformacional se busca realizar cambios para mejorar el funcionamiento de las empresas. Se basa en hacer cambios en la empresa para tener mejores expectativas y resultados más positivos. En la *tabla 1* se evidencian las características de los enfoques de liderazgo transformacional y transaccional.

³⁰ FALLA VELÁSQUEZ, Nicolás Ricardo. Riesgos laborales en minería a gran escala en etapas de prospección - exploración de metales y minerales en la región sur este del Ecuador y propuesta del modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional para empresas mineras en la provincia de Zamora Chinchipe. Quito – Ecuador, octubre 2012. Universidad central del Ecuador. Facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación instituto superior de postgrado. Consultado el 09 de octubre del 2021.

Tabla 1: Rasgos característicos de los enfoques de liderazgo.

CARACTERISTICAS ENFOQUES DE LIDERAZGO	
TRANSFORMACIONAL	TRANSACCIONAL
La relación con los empleados se basa en la confianza.	Se basa en una comunicación casi totalmente unidireccional. Esto quiere decir que los líderes de la empresa son quienes deciden cuál es el camino a seguir.
Valores como el respeto y la integridad son fundamentales para poder mantener una buena relación de equipo.	Las decisiones son tomadas y se comunican a los empleados para que las sigan. Si las siguen correctamente y el trabajo está bien hecho, el empleado recibe una recompensa. Sin embargo, si el trabajo se hizo mal, el empleado generalmente recibe un castigo.
Fomenta la creatividad y el desarrollo individual de cada empleado	Los empleados únicamente se limitan a recibir las instrucciones del líder y seguirlas lo más fielmente posible.
Transmite seguridad y compromiso para que así los empleados sepan que pueden confiar en él como líder.	Se centran más los esfuerzos en gestionar el rendimiento de los trabajadores y evaluar su trabajo.
Estimula la creatividad mediante la motivación a cada uno de los empleados.	Establece y estandariza prácticas que ayudarán a la empresa a ser eficiente y productiva
Mejor comunicación.	Identifica y gestiona acciones correctivas para mejorar el rendimiento.

Distintas perspectivas, puntos de vista u opiniones de sus colaboradores al resolver los problemas.	Plan de acción
---	----------------

*Fuente: Elaboración propia, a partir del artículo de la revista Redacción APD.
Liderazgo transformacional y transaccional, conoce sus diferencias.*

Dentro de las empresas mineras del municipio de Tausa se determinaron dos enfoques de liderazgo transaccional y transformacional, estos ayudan a establecer una buena relación de influencia entre el líder y los trabajadores, ya que está en la capacidad de motivar a otras personas a cumplir un objetivo en común siempre trabajando en equipo de tal forma que ayuden al crecimiento y éxito de las empresas.

Tienen como propósito brindar resultados a la satisfacción de las necesidades del grupo de trabajo y todo el esfuerzo requerido para el logro de los objetivos, la eficacia y efectividad de la organización.

Además, los líderes dentro de la minería tienen que inspirar, para tener un nivel de compromiso, y rendimiento de cada uno de sus empleados a través de una mejor relación y entorno de trabajo, se orientan en un rol de supervisión, organización, desempeño y se enfocan en tareas específicas por medio de recompensas para motivar.

9. RASGOS DE LIDERAZGO EN LAS EMPRESAS MINERAS DEL MUNICIPIO DE TAUSA

El municipio de Tausa cuenta con 16 empresas mineras dedicadas a la extracción de carbón, actualmente se encuentran 12 empresas activas ejerciendo labores diarias.

En 2 de esas empresas no brindaron información para poder realizar el trabajo de campo, por motivos de tiempo y falta de confiabilidad por parte de los líderes.

El trabajo de campo se realizó con 10 líderes de cada una de las empresas mineras del municipio de Tausa como se evidencia en la *tabla 2*.

Tabla 2: Empresas Mineras

EMPRESA MINERA	LIDER	CARGO
MINA OCCICARBON S.A.S	ALVARO CANO SALAZAR	ADMINISTRADOR
MINERIA L Y C	SANDRA MENDEZ	ADMINISTRADORA
OPERADORA MINERA ESPINOZA S.A.S	FABIO ESPINOZA	INGENIERO
CARBOMINING S.A.S	YEXCENIA CORREDOR MORALES	INGENIERA DE MINAS
MINA CARBOEXPOR MANTO TRES	YESICA PAOLA MELENDEZ	JEFE DE LA MINA
CARBONES LA SABANA	GERARDO ACOSTA	ADMINISTRADOR
GEOMINERA S.A.S	DIANA CASTILLO	ENCARGADA DEL PERSONAL DE SUPERFICIE, CHARLAS DE

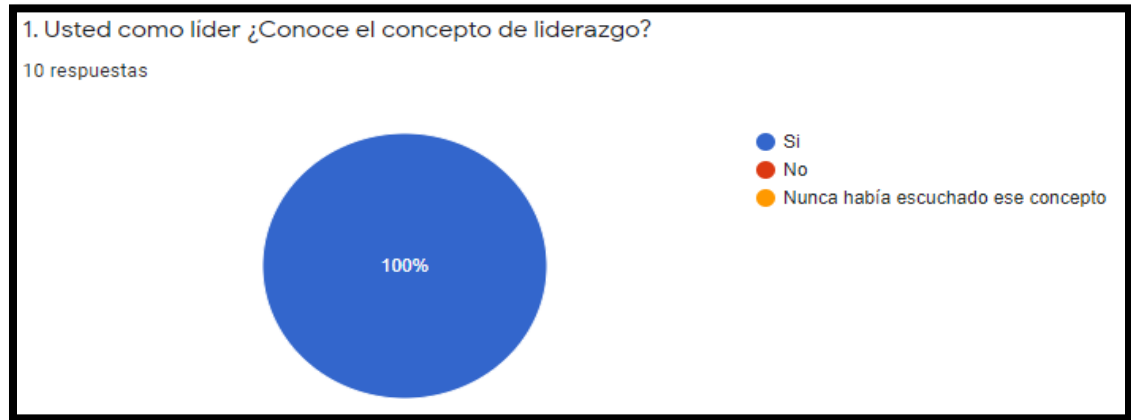
		SEGURIDAD Y NOMINA DE LA EMPRESA
INVERSIONES PINZON MARTINEZ S. A	SANDRA LILIANA MERCHAN	JEFE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
MINA EL ARENAL	PEDRO CASTILLO ROJAS	ADMINISTRADOR
INVERSIONES OLAYA RINCON L.T.D.A.	OSCAR OLAYA RINCON	ADMINISTRADOR

Fuente: Elaboración Propia

9.1. ANALISIS DE ENCUESTAS

Se aplica la encuesta a los 10 líderes de las empresas mineras con un total de 13 preguntas cerradas y de opción múltiple, 2 preguntas determinan si los líderes conocen a fondo el concepto de liderazgo, 6 preguntas se enfocan a medir características de liderazgo transformacional y 5 preguntas se enfocan a medir características de liderazgo transaccional.

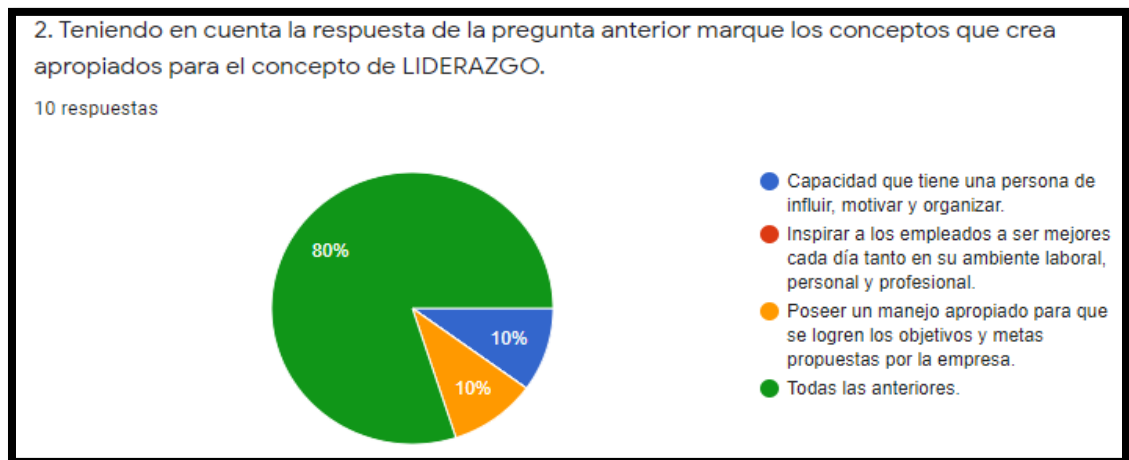
Grafica 2: Liderazgo.



Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la *gráfica 2* se concluye que los líderes de las empresas mineras del municipio Tausa conocen el concepto de liderazgo, con un total del 100%.

Grafica 3: Conceptos de liderazgo.

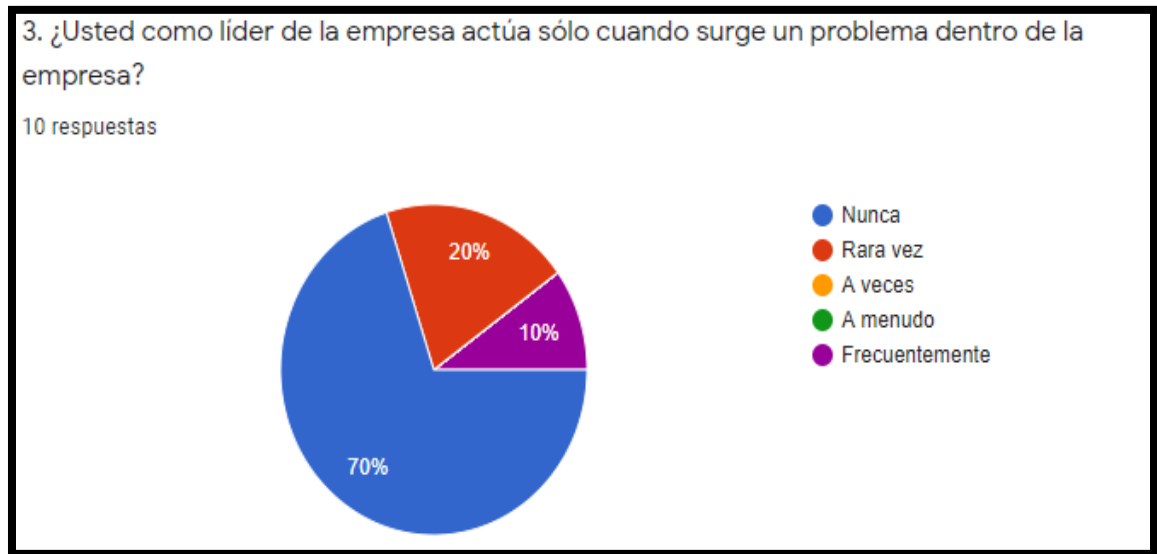


Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la *gráfica 3* teniendo en cuenta las respuestas de la pregunta anterior, gran parte de los líderes de las empresas mineras 80% conocen a fondo los conceptos de liderazgo, el 10% define el liderazgo como la capacidad que tiene una persona de influir, motivar y organizar, y el otro 10% lo define como poseer un

manejo apropiado para que se logren los objetivos y metas propuestas por la empresa.

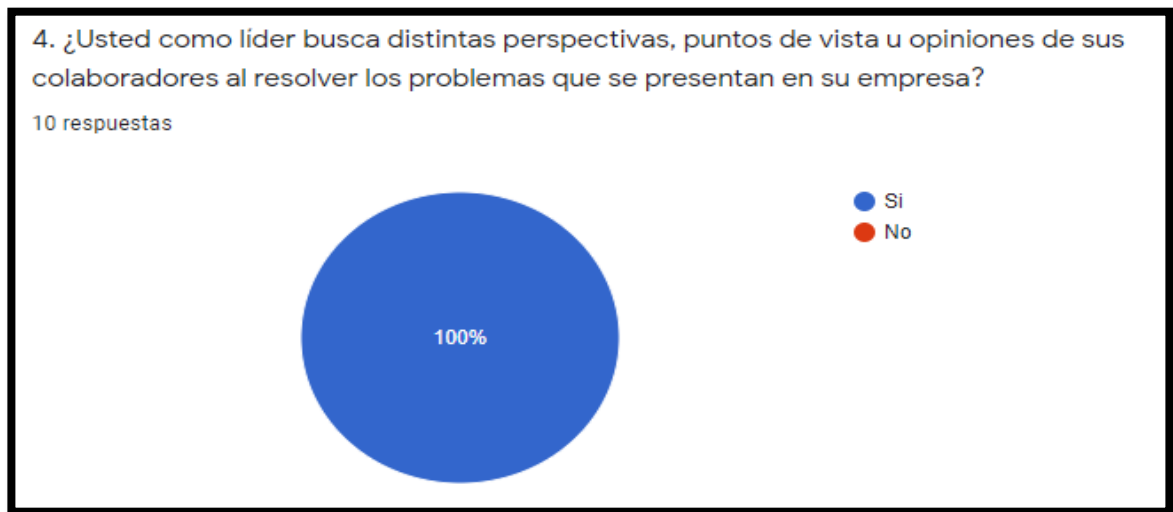
Grafica 4: Problemática dentro de las empresas.



Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la *gráfica 4* se concluye que el 70% de los líderes de las empresas mineras manejan un enfoque de liderazgo transformacional ya que nunca actúan solos, siempre actúan de una forma eficaz frente a problemáticas que surjan dentro de la organización, trabajando en equipo constantemente. Un 20% de los líderes rara vez actúan solos y el 10% de ellos frecuentemente resuelven solos los problemas que se presentan en la empresa.

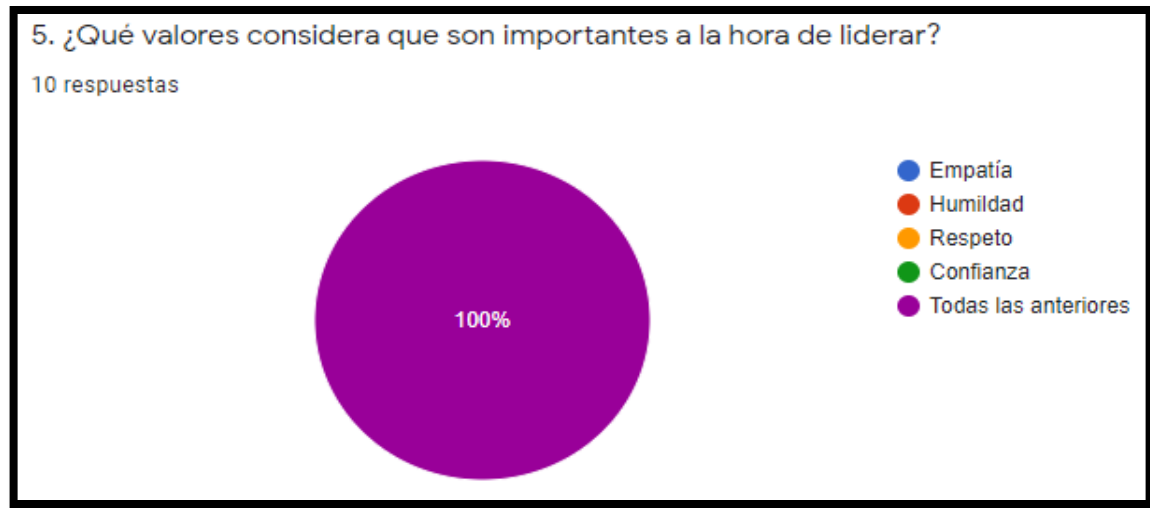
Grafica 5: Perspectivas, puntos de vista u opiniones de los lideres.



Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la *gráfica 5* se concluye que los líderes de las empresas mineras del municipio de Tausa el 100% manejan un enfoque transformacional ya que buscan resolver los problemas, buscando distintas perspectivas, puntos de vista y tienen en cuenta la opinión de sus colaboradores para darle una solución eficiente al problema que se presente.

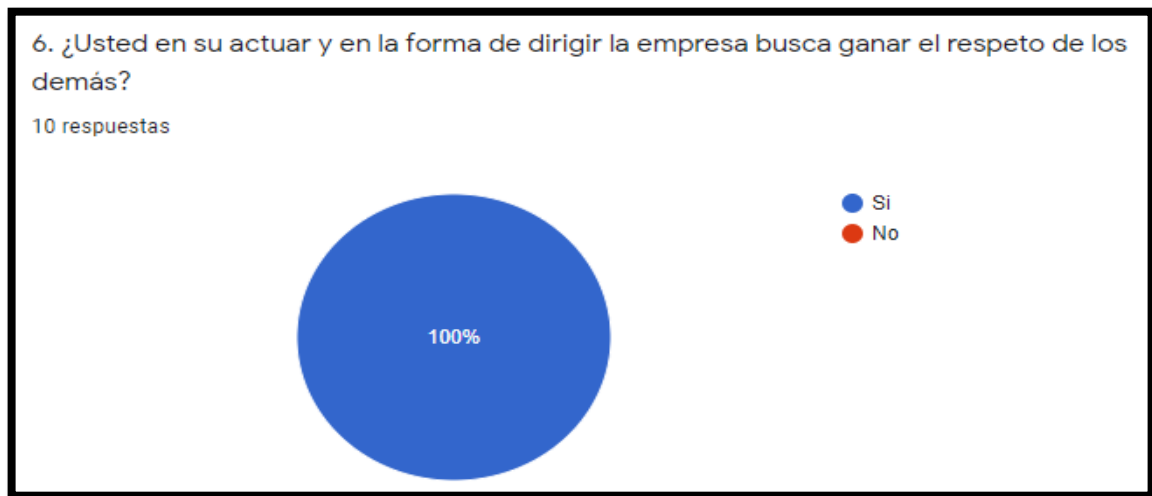
Grafica 6: Valores para liderar.



Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la *gráfica 6* el 100% de los líderes de las empresas mineras manejan un enfoque transformacional ya que conocen los valores que son primordiales a la hora de liderar para mantener una buena relación de equipo.

Grafica 7: Ganar el respeto de los demás.



Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la *gráfica 7* con un total del 100% los líderes manejan un enfoque transformacional ya que ellos buscan ganar el respeto de los demás ya que es un valor crucial a la hora de liderar.

Grafica 8: Inspirar a los empleados.



Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la *gráfica 8* se concluye que los líderes de las empresas mineras con un 100% manejan un liderazgo transformacional ya que inspiran a las personas a lograr ser mejores. Le da a los trabajadores autonomía sobre trabajos específicos, así como la autoridad para tomar decisiones.

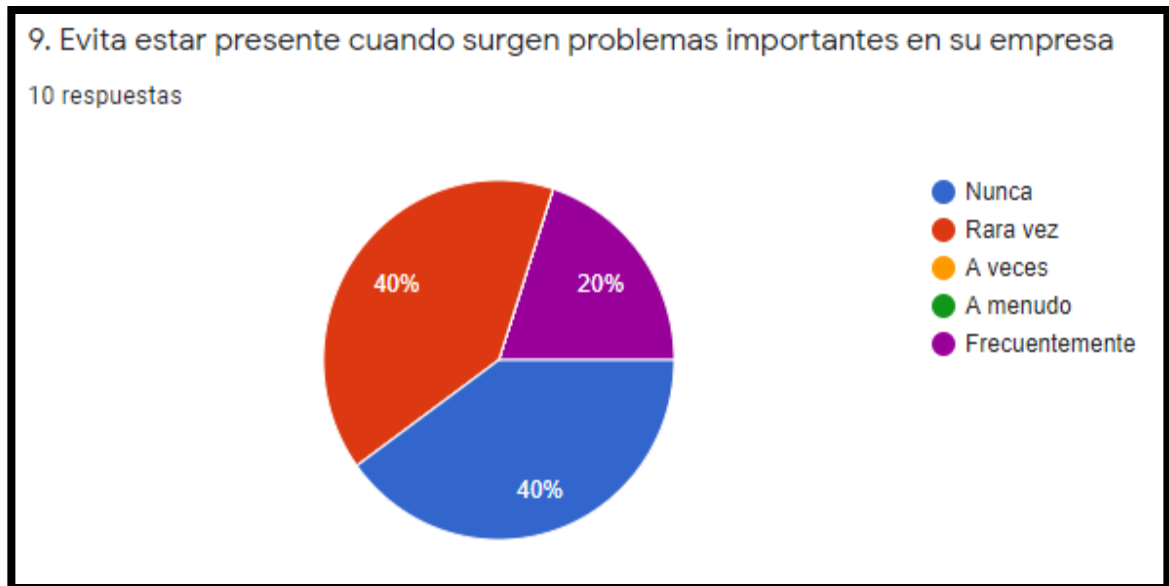
Gráfica 9: Realizar un trabajo exitoso.



Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la *gráfica 9* los líderes con un 100% manejan un enfoque transformacional y ayudan a sus empleados a que realicen un trabajo exitoso, ya que los líderes alientan, inspiran y motivan.

Grafica 10: Problemas importantes en las empresas.



Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la *gráfica 10* con un total del 40% los líderes siempre están presentes en la empresa cuando surge una situación o problemática ya que manejan un liderazgo transaccional, el otro 40% rara vez evitan estar presentes cuando surgen problemas y el 20% evita frecuentemente estar presente cuando surge un problema de gran importancia en su empresa.

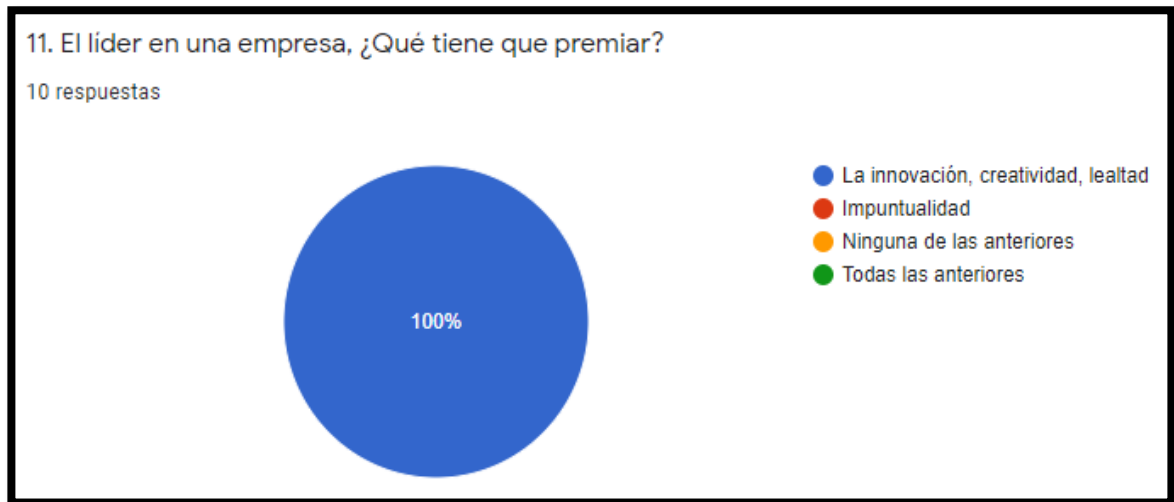
Grafica 11: Incentivar a su equipo de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la *gráfica 11* con un total del 100% los líderes manejan un enfoque transaccional e incentivan a su equipo de trabajo hacia la consecución de un plan de acción con un propósito en específico.

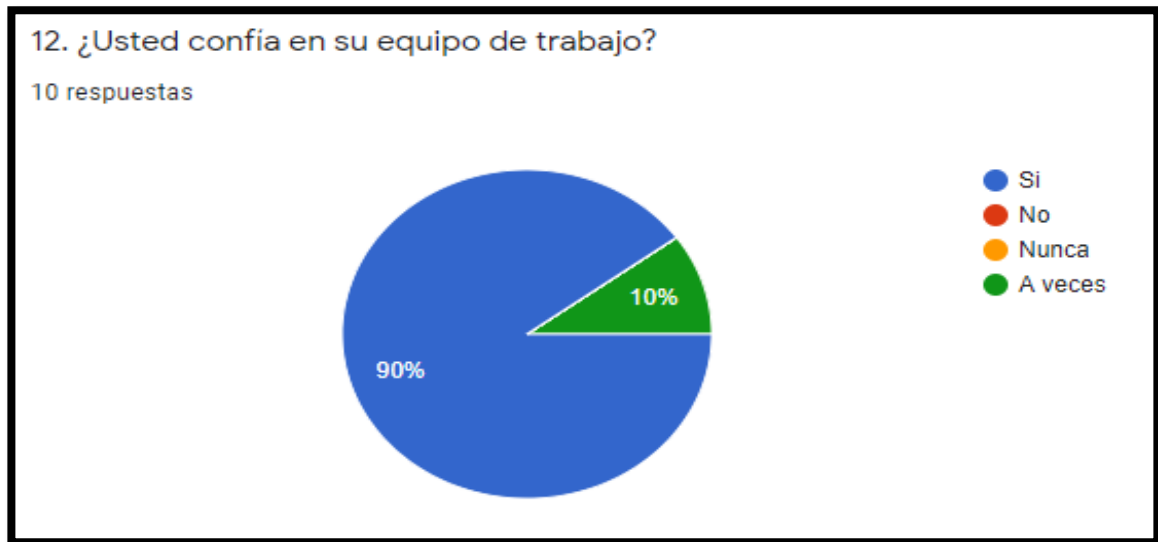
Grafica 12: Premiar al equipo de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la *gráfica 12* se concluye que el 100% de los líderes manejan un enfoque transaccional ya que premian la innovación, creatividad y lealtad, para motivar a sus empleados por medio de premios para generar motivación y entusiasmo en sus trabajadores.

Grafica 13: Confiar en el equipo de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la *gráfica 13* con un total del 90% los líderes de las empresas mineras manejan un enfoque transaccional ya que confían totalmente en su equipo de trabajo y el 10% a veces confía en su equipo de trabajo.

Grafica 14: Sancionar la falta de compromiso.



Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la *gráfica 14* con un total del 100% los líderes manejan un enfoque transaccional ya que sancionan con firmeza la falta de compromiso de cada uno de los miembros de su equipo de trabajo.

9.2. ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

Se realizan 5 preguntas abiertas para cada uno de los líderes de las empresas mineras, de las cuales 3 preguntas tienen características del enfoque de liderazgo transformacional y 2 preguntas tienen características del enfoque de liderazgo transaccional, a continuación, encontrarán las preguntas y cada una de las respuestas de los líderes mineros.

1. ¿De qué manera actúa cuando debe enfrentar un problema dentro de su organización?
 - ❖ Según el problema que se presente, cuando es un conflicto entre los trabajadores se toma los conceptos de cada uno y se mira el paso a seguir para dar solución a ese problema.
 - ❖ Se llama a las personas del conflicto que se presenta; dentro de la mina hay un comité encargado de resolver conflictos y se toma una decisión.
 - ❖ Primero se verifica la seguridad dentro de las instalaciones de la mina donde se llevan a cabo las labores diarias de los trabajadores, verificando que tengan buen sostenimiento, para que no ocurra ningún problema o accidente.
 - ❖ Primero se evalúa el problema, si intervienen varias personas o varias áreas de la producción se buscan alternativas y se escogen las más viables.
 - ❖ Se busca la manera más eficaz y efectiva de buscar la solución al problema.
 - ❖ Pueden ocurrir muchos problemas, internos de la empresa o externos con los trabajadores.
 - ❖ Se maneja una línea de supervisión y de manejo de conflictos, en el cual hay un comité para ese tipo de situaciones que se presentan en la empresa.
 - ❖ Inicialmente se analiza la situación que se presente en la empresa, mirar la raíz del problema y se toma la mejor decisión siempre y cuando actuando de forma imparcial.
 - ❖ Se determina el problema y se trabaja en equipo para darle solución.
 - ❖ Primero se evalúa la causa del problema y se buscan distintas opiniones.

2. ¿Cómo usted fomenta el aprendizaje y el desarrollo efectivo en la realización de las labores diarias con sus trabajadores?

- ❖ Se realiza la inducción, explicando las tareas que debe realizar paso a paso.
- ❖ Se tiene delegado a un administrador para las labores diarias dentro de la mina, si es una persona nueva al desarrollar la labor esa persona tiene que acompañarlo durante una semana mínimo para ver si se puede desempeñar en esa área o labor.
- ❖ Cuando se integra un trabajador nuevo a la mina se observan las recomendaciones laborales, se sigue con la inducción y capacitaciones para que realice bien su trabajo.
- ❖ En la minería es un poco complejo el aprendizaje y el manejo del personal, lo que se hace cuando ingresa una persona nueva es dar la bienvenida, se motiva a que se sienta cómodo por parte del equipo de trabajo y parte importante, se da una inducción para que aprendan a desempeñar sus labores.
- ❖ Se manejan capacitaciones, charlas de seguridad para que los trabajadores tengan en cuenta todos los riesgos a los que se enfrentan en cuanto a los temas físicos de la minería o la problemática que se presenta a diario para tratar de evitarla.
- ❖ Se debe capacitar día a día a los trabajadores para que tengan mejor desempeño y realicen mejor sus labores.
- ❖ Se enfoca principalmente en la parte de seguridad, manejo de emociones y herramientas que se manejan en la explotación del carbón, se dan charlas de seguridad y charlas para que los trabajadores expresen lo que sienten.
- ❖ Se miran las estrategias, ya que el sector minero y la parte de nuestros trabajadores son de escolaridad muy baja, para ese aprendizaje se realizan dinámicas, juegos y un buen trato.

- ❖ Se actúa diariamente, brindando aprendizaje a cada uno para que realicen sus labores de la mejor manera.
 - ❖ A través de charlas, capacitaciones y la inducción para que puedan desarrollar bien su trabajo.
3. ¿Usted actúa como instructor, proporcionando formación y motivación para alcanzar los objetivos deseados?
- ❖ Si, porque se debe motivar a la persona en el trabajo y que aprenda a seguir adelante.
 - ❖ Si, brindando capacitaciones dentro de la mina, y si algún trabajador desea realizar algún curso se le da el permiso y el apoyo para que lo pueda realizar.
 - ❖ Si, se proporciona motivación a los trabajadores para que puedan realizar su trabajo.
 - ❖ Si, se busca una persona experta para que le transmita su conocimiento por medio de las actividades diarias.
 - ❖ Si, es un sector donde se debe dar motivación diaria porque es un trabajo bastante pesado y con bastante responsabilidad; se brinda motivación para que los trabajadores separen sus problemas personales de los laborales.
 - ❖ No, más que instructor, la obligación es verificar que las cosas se hagan bien.
 - ❖ Si, porque como empresa se capacita constantemente en accidentalidad, seguridad, cursos de SURA, capacitaciones internas donde se contrata personal para entender temas y especificar lo que se quiere lograr.
 - ❖ Si, siempre en la empresa se trazan objetivos, metas a corto, mediano y largo plazo.
 - ❖ Si
 - ❖ Si, se capacita al personal en temas de seguridad, motivación y trabajo en equipo.

4. ¿Usted como líder Identifica y gestiona acciones correctivas para mejorar el rendimiento de sus empleados?
- ❖ Si, hay personas que llegan desmotivadas y el encargado se dispone a motivarlas de una u otra forma para que se sientan bien y puedan realizar su trabajo.
 - ❖ Si, medidas correctivas tanto físicas o dinámicas para interactuar con el personal.
 - ❖ Si, gestionando charlas de seguridad y capacitaciones ante cualquier frente de explotación para mejorar el rendimiento de cada uno de los empleados.
 - ❖ Si, porque cuando los trabajadores tienen algún inconveniente, se motiva a seguir trabajando.
 - ❖ Si, las acciones correctivas se tratan de que sean preventivas para evitar situaciones que pongan en riesgo la salud y el bienestar de los trabajadores.
 - ❖ Si, porque si un trabajo se está haciendo mal y se ocupa mucho más tiempo del que se ha asignado, se puede manejar aplicando las medidas correctivas para mejorar el desempeño.
 - ❖ Si, porque si se presenta una situación que afecta el entorno laboral se mira cuáles son los ítems que se deben mejorar.
 - ❖ Si, parte operativa como en la parte personal, porque se identifican problemas personales o laborales.
 - ❖ Si, porque para que realicen un trabajo exitoso se debe siempre de trabajar en equipo y motivando.
 - ❖ Si, motivando para que los trabajadores trabajen en equipo y realicen bien su trabajo.
5. Si un empleado de su empresa hace de una forma satisfactoria su trabajo ¿usted lo premia? ¿Cómo?
- ❖ Se maneja con el trabajador, el que trabaja bien y realiza las cosas bien se motiva en la parte del salario.

- ❖ Implementar el empleado del mes, la política de la empresa es no individualizar.
- ❖ Se maneja un incentivo de reconocimiento del empleado del mes, permisos y aumento en el salario dependiendo del porcentaje de rendimiento.
- ❖ Se resalta el trabajo de los trabajadores, destacando que hicieron un buen trabajo.
- ❖ Se manejan distintos premios en la nómina: como bonificaciones, celebraciones como el día del trabajador o el día de la virgen del Carmen y se realizan salidas como especie de pasatiempo.
- ❖ Se da un incentivo económico, bonificaciones.
- ❖ Si se manejan incentivos, salarialmente y personalmente destacando su labor en una charla o en algún lugar que se requiera estar en grupo, resaltando su buen desempeño y empleado del mes.
- ❖ Se manejan un incentivo económico.
- ❖ Se manejan incentivos de voz a voz.
- ❖ Incentivos económicos y bonificaciones

A continuación, en la *tabla 3 y 4* se evidencian los rasgos que tienen cada uno de los líderes de las empresas mineras a través del trabajo de campo realizado.

Tabla 3: Rasgos característicos de liderazgo transformacional identificados en los líderes de las empresas del sector minero de Tausa.

RASGOS	ENFOQUE TRANSFORMACIONAL
Buscar distintas perspectivas al resolver los problemas que se presentan.	X
Valores como el respeto, la integridad, empatía y confianza son fundamentales para poder mantener una buena relación de equipo.	X
Ganar el respeto de los demás.	X
Inspira a los empleados a ser mejores.	X
Los líderes alientan a los empleados a innovar y crear cambios que ayudarán a crecer y dar forma al éxito futuro de la empresa.	X
Motivar a los empleados a ser mejores.	X
Fomentar el aprendizaje y el desarrollo efectivo en la realización de las labores diarias	X
Estimula la creatividad mediante la motivación a cada uno de los empleados.	X

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: Rasgos característicos de liderazgo transaccional identificados en los líderes de las empresas del sector minero de Tausa.

RASGOS	ENFOQUE TRANSACCIONAL
Efectividad en la resolución de problemas.	X
Incentivar al equipo de trabajo hacia la consecución de un plan de acción en la empresa.	X

Las decisiones son tomadas y se comunican a los empleados para que las sigan. Si las siguen correctamente y el trabajo está bien hecho, el empleado recibe una recompensa.	X
Si el trabajo se hizo mal, el empleado generalmente recibe un castigo.	X
Identifica y gestiona acciones correctivas para mejorar el rendimiento de sus empleados	X

Fuente: Elaboración propia

Según el trabajo de campo realizado en las 10 empresas mineras del municipio de Tausa los líderes manejan un enfoque de liderazgo transformacional ya que buscan distintas perspectivas para solucionar los problemas que se presenten dentro de esta de una forma eficiente y eficaz, obteniendo así una buena comunicación, trabajo en equipo, confianza, innovación, inspiración para lograr el éxito dentro de cada una de las empresas mineras.

Cada uno de los líderes determina una serie de rasgos que los identifica como un buen líder transformacional en este sector ya que se les facilita la resolución de problemas, ellos primero buscan la raíz del problema, toman la mejor decisión con el apoyo de su equipo de trabajo y toman ciertas medidas para que este no vuelva a ocurrir.

Estos líderes para fomentar el aprendizaje con sus empleados manejan inducciones y capacitaciones para ayudar a sus trabajadores a que realicen un trabajo exitoso y sin ningún riesgo, buscan acciones correctivas que sean preventivas para evitar situaciones que pongan en riesgo la salud y el bienestar de los trabajadores esto con el fin de ayudar y motivar.

10. ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL LIDERAZGO

Estar al frente de una empresa requiere mucho más compromiso para la resolución de problemas, de actuar con anticipación, con agilidad y con creatividad para liderar de una forma adecuada y exitosa dentro de las empresas, es por esto que a continuación se presentan 23 estrategias de liderazgo transformacional para los líderes, administradores o encargados, que ayudaran a crecer personalmente y profesionalmente.

- ❖ **Actitud positiva:** Ser optimista es fundamental para superar los retos diarios.
- ❖ **Comunicación asertiva:** Es clave para la efectiva actividad empresarial.
- ❖ **Tomar decisiones:** Capacidad de negociación para la solución de conflictos, buscando soluciones creativas.
- ❖ **Confiar en el equipo de trabajo:** Escuchar las opiniones y tenerlas en cuenta.
- ❖ **Motivación:** Conseguir que los objetivos de la empresa se cumplan.
- ❖ **Enseñar con el ejemplo:** Ser íntegros y tratar al equipo de trabajo de la mejor forma.
- ❖ **Trabajar en equipo:** Con el fin de alcanzar metas comunes.
- ❖ **Retroalimentación positiva:** Escuchar y ser escuchado.
- ❖ **Pensar en los demás:** Querer lo mejor para el equipo de trabajo.
- ❖ **Celebrar los logros:** Es una gran fuente de motivación para los trabajadores.
- ❖ **Ser transparente:** Ser honesto y responsable.
- ❖ **Innovación:** Para superar retos y transformar ideas en acciones.
- ❖ **Ser auténtico:** Fiel a sí mismo.
- ❖ **Crear un buen clima de trabajo:** Promueve la participación, la comunicación y las decisiones con los miembros del equipo de trabajo.

- ❖ **Gestionar los conflictos:** En caso de conflicto, identificarlo y saber intervenir a tiempo.
- ❖ **Tener iniciativa:** Servir de ejemplo.
- ❖ **Visión estratégica:** Para motivar y persuadir a otros.
- ❖ **Dirigir:** No es dar órdenes; es brindar apoyo y asesoría para que el trabajo se lleve a cabo de la mejor manera posible y tomar la iniciativa.
- ❖ **Adaptarse al cambio:** Aceptar nuevas condiciones de trabajo.
- ❖ **Manejo de emociones:** Gestionar adecuadamente distintos tipos de emociones tanto positivas como negativas.
- ❖ **Inspirar:** Al equipo de trabajo para que realicen muy bien su trabajo, demostrando confianza y respeto.
- ❖ **Empatía:** Fortalece las relaciones de líder a empleado.
- ❖ **Creatividad:** Guiar a los trabajadores hacia el logro de un resultado de forma innovadora.

10.1. MATRIZ VESTER

A continuación, en la *gráfica 15 y 16* se evidencia una matriz Vester. La matriz de Vester es una metodología, que se puede utilizar para identificar y priorizar las variables internas y externas que se presentan en las Organizaciones. Además, permite realizar análisis multidireccionales, ya que, se concibe una visión más clara y acertada de las problemáticas que se presentan.³¹ con estrategias para mejorar el liderazgo dentro de las empresas mineras del municipio de Tausa.

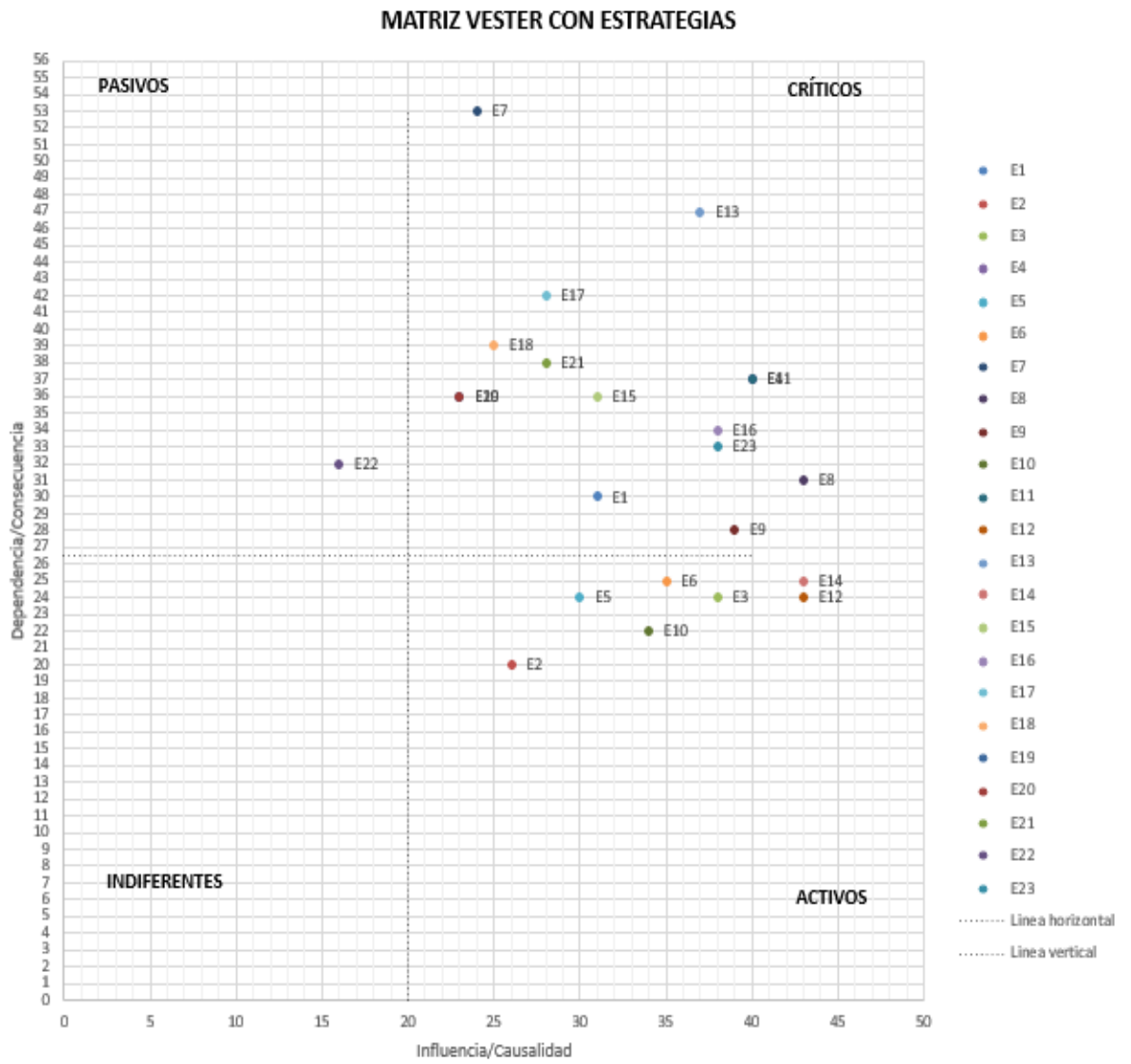
³¹ MONTAÑEZ ZAMBRANO, Daniel Guillermo y SIERRA RODRIGUEZ, Felipe Andrés. Desarrollo de una aplicación de apoyo para la ejecución de las auditorías en la alcaldía municipal de Sogamoso. Trabajo de grado como requisito para optar al título de Contador Público bajo la modalidad de monografía. Sogamoso 2017. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia facultad seccional Sogamoso escuela de contaduría pública. Pág. 18-98. Consultado el 14 de octubre del 2021. Disponible en: <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2230/1/TGT-764.pdf>

Grafica 15: Matriz Vester

Código	Variable	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	IFLUENC
E1	Actitud positiva	0	0	2	3	0	2	2	3	3	0	2	3	2	0	2	0	1	0	2	1	0	3	0	31
E2	Comunicación asertiva	1	0	1	1	1	1	0	2	1	0	3	0	0	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	26
E3	Tomar decisiones	1	1	0	1	2	0	2	3	2	2	1	2	1	0	3	2	3	3	2	2	1	2	2	38
E4	Confiar en el equipo de trabajo	0	2	2	0	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	40
E5	Motivación	1	2	0	2	0	2	2	2	1	0	3	0	2	2	2	2	2	1	1	1	2	0	0	30
E6	Enseñar con el ejemplo	1	3	1	2	1	0	2	0	2	2	2	1	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	35
E7	Trabajar en equipo	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	2	3	3	2	0	24
E8	Retroalimentación positiva	2	1	1	1	1	2	3	0	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	0	2	43
E9	Pensar en los demás	1	1	2	0	0	2	2	1	0	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	39
E10	Celebrar los logros	1	1	2	1	1	2	2	2	1	0	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	1	0	0	34
E11	Ser transparente	1	3	3	3	1	2	1	2	2	2	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	40
E12	Innovación	1	1	3	2	1	2	3	3	3	2	2	0	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	43
E13	Ser auténtico	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	37
E14	Crear un buen clima de trabajo	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	1	0	1	1	2	3	3	2	2	1	3	43
E15	Gestionar los conflictos	2	0	0	2	1	0	3	0	1	0	1	0	3	0	0	3	3	1	1	2	3	3	2	31
E16	Tener iniciativa	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	0	2	2	1	0	3	0	2	38
E17	Visión estratégica	2	0	0	2	1	0	3	0	0	0	1	0	3	0	1	2	0	2	1	2	3	3	2	28
E18	Dirigir	2	0	0	2	1	0	3	0	0	0	1	0	3	0	0	1	2	0	2	2	2	2	2	25
E19	Adaptarse al cambio	2	0	0	2	1	0	3	0	0	0	1	0	3	0	3	0	2	2	0	1	1	1	1	23
E20	Manejo de emociones	2	0	0	2	1	0	3	0	0	0	1	0	3	0	0	1	2	2	2	0	1	1	2	23
E21	Inspirar	2	0	0	2	1	0	3	0	0	0	1	0	3	0	1	2	3	2	2	3	0	2	1	28
E22	Empatía	2	0	0	2	1	0	3	0	0	0	1	0	3	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	16
E23	Creatividad	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	0	1	0	0	38
DEPENDENCIA		30	20	24	37	24	25	53	31	28	22	37	24	47	25	36	34	42	39	36	36	38	32	33	753

Fuente: Elaboración propia

Grafica 16: Grafico Matriz Vester



Fuente: Elaboración propia

La matriz Vester ayuda a establecer estrategias de liderazgo transformacional para cada una de las empresas mineras del municipio de Tausa, como lo muestra la *tabla 5* con el fin de ayudar e instaurar un buen liderazgo en este sector, dentro de esta se encuentra:

Tabla 5: Clasificación de las estrategias

CLASIFICACION DE LAS ESTRATEGIAS			
PASIVAS	CRITICAS	INDIFERENTES	ACTIVAS
Empatía	Actitud positiva	No se encontraron estrategias indiferentes	Comunicación asertiva
	Confiar en el equipo de trabajo		Tomar decisiones
	Trabajar en equipo		Motivación
	Retroalimentación positiva		Enseñar con el ejemplo
	Pensar en los demás		Celebrar los logros
	Ser transparente		Innovación
	Ser autentico		Crear un buen clima de trabajo
	gestionar los conflictos		
	Tener iniciativa		
	Visión estratégica		

	Dirigir		
	Adaptarse al cambio		
	Manejo de emociones		
	Inspirar		
	Creatividad		

Fuente: Elaboración propia

En la matriz Vester las estrategias más relevantes se encuentran en el cuadrante crítico, de tal modo que a continuación se plantea un modelo de liderazgo que ayuda a crear un propósito y un fin para establecer las estrategias de una manera asertiva para los líderes de las empresas mineras.

10.2. MODELO DE LIDERAZGO

Para clasificar las estrategias de liderazgo transformacional se tiene en cuenta un modelo de liderazgo como se explica a continuación.

El nuevo modelo de liderazgo de BHP Billiton se puede resumir en cuatro componentes que conforman un círculo que debe ser recursivo en el tiempo: Medir, Demostrar compromiso, Comunicar, Desarrollar.³²

³² RETAMAL NEIRA, María Soledad. Propuesta de implementación de un modelo de liderazgo en una compañía minera global. Tesis para optar al grado de magister en gestión para la globalización. Santiago de Chile mayo 2009. Universidad de Chile facultad de ciencias físicas y matemáticas departamento de ingeniería industrial. Pág. 46-72. Consultado el 12 de octubre del 2021. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/102250/Propuesta-de-implementacion-de-un-modelo-de-liderazgo-en-una-compania-minera.pdf?sequence=3>

Medir

La implementación de cualquier cambio debe poder ser evaluada a posterior. Para esto es necesario conocer el punto de partida y el punto donde se quiere llegar.³³

Demostrar compromiso

La única forma de implementar exitosamente un modelo de liderazgo es contando con el convencimiento absoluto por parte de la cabeza de la organización de que este modelo es imprescindible para que la organización alcance su visión.

Comunicar

Se requiere implementar un plan de comunicación en torno a este tema, que sea permanente y que involucre a TODOS los actores, es decir, que incluya a los trabajadores.³⁴

Desarrollar

No basta con comunicar el nuevo modelo; se deben entregar las herramientas que permitan a una persona modificar su estilo de liderazgo y se le debe acompañar en el proceso.³⁵

A continuación, en la *tabla 6* se clasifican las estrategias en las 4 fases medir, demostrar compromiso, comunicar y desarrollar.

³³ Ibid., pág., 46

³⁴ Ibid., pág., 47

³⁵ Ibid., pág., 48

Tabla 6: Modelo de liderazgo.

FASE	ESTRATEGIA	PROPÓSITO
<p>MEDIR: Medir las estrategias de liderazgo representativo en cada uno de los líderes de las empresas mineras.</p>	Actitud positiva	<p>Mediante el rendimiento laboral partiendo como base los indicadores de gestión como aprendizaje y desarrollo.</p>
	Tener iniciativa	
	Adaptarse al cambio	
<p>DEMOSTRAR COMPROMISO: Cada uno de los líderes debe ser fiel al enfoque de liderazgo transformacional que se quiere instituir. liderando y guiando con el ejemplo.</p>	Trabajar en equipo	<p>Para que se demuestre interés y respeto por las normas establecidas. logrando establecer un alto rendimiento y productividad dentro de las empresas.</p>
	Confiar en el equipo de trabajo	
	Pensar en los demás	
	Ser transparente	
	Empatía	
	Ser auténtico	
	Motivación	
	Enseñar con el ejemplo	

	Innovación	
COMUNICAR: El líder debe comunicar asertivamente lo que quiere lograr a todos sus trabajadores con el fin de llevar a cabo una buena relación de equipo.	Retroalimentación positiva	Para generar una buena relación entre líder y trabajador, promover la participación, generar sentido de pertenencia y compromiso hacia la empresa y ayuda a crear un buen ambiente laboral.
	Gestionar los conflictos	
	Manejo de emociones	
	Comunicación asertiva	
DESARROLLAR: El líder se compromete a llevar a cabo un buen liderazgo transformacional, siempre comprometido con su equipo de trabajo, para lograr los objetivos establecidos dentro de las empresas.	Visión estratégica	Saber comprender y prevenir todos los problemas que se presenten dentro de las empresas y siempre desarrollando los objetivos propuestos de la mejor manera
	Dirigir	
	Inspira	
	Creatividad	
	Tomar decisiones	
	Celebrar los logros	
	Crear un buen clima de trabajo	

Fuente: Elaboración propia

Finalmente se clasificaron las estrategias en cada fase y se debe de tener en cuenta que el líder debe de tener un alto nivel de compromiso con las empresas mineras y su equipo de trabajo con el fin de llevar a cabo un buen manejo dentro de esta, esto conlleva a que los líderes tengan en cuenta unas estrategias de tipo transformacional que los oriente para mantener un alto rendimiento en las empresas.

El liderazgo transformacional dentro de las empresas mineras tiene un impacto positivo con un ambiente laboral creativo, un mayor compromiso con los valores de la empresa, una mayor eficiencia y una mayor satisfacción de los empleados con su trabajo y las labores diarias que realizan. El compromiso con las empresas mineras de cada uno de los líderes es indispensable para una ejecución exitosa de las metas planteadas. El liderar con el ejemplo es una manera efectiva de lograr que un estilo transformacional sobresalga en una organización.

Para mejorar el liderazgo en cada una de las empresas mineras se establecen unas estrategias para tener equipos de trabajo efectivos. Como actitud positiva, comunicación asertiva, tomar decisiones, confiar en el equipo de trabajo, motivación, enseñar con el ejemplo, trabajar en equipo, entre otras.

A continuación, se determina una serie de acciones que ayudan a fortalecer estas estrategias:

- ❖ Ser proactivos para que las metas que se propongan se cumplan de manera eficiente.
- ❖ Mantener una buena relación con el grupo de trabajo para conocer a los compañeros, creando relaciones personales y que los resultados a la hora de trabajar sean los mejores, saber cómo son las habilidades de cada uno y así poder evitar que se generen conflictos dentro de cada una de las empresas mineras.

- ❖ Fomentar la buena relación del equipo, participando en las conversaciones, charlas, capacitaciones, compartiendo intereses y ayudando a los compañeros de trabajo.
- ❖ Es importante dar una respuesta cordial, explicando cada punto y evitar siempre contestar en un momento de estrés o tensión.
- ❖ Tener confianza en el equipo de trabajo, realizar reuniones como salir a comer, festejar alguna fecha importante y realizar actividades de convivencia, para fortalecer el trabajo en equipo.
- ❖ Realizar capacitaciones, incentivos, actividades lúdicas, semana del trabajador para motivar al equipo de trabajo y lograr mantener una buena relación entre líder y trabajador.

Esto con el fin de ayudar y guiar a los líderes de las empresas mineras a que fomenten una buena relación de equipo, generando confianza al momento de realizar las labores diarias para así poder evitar al máximo los problemas y poder cumplir con los objetivos establecidos llevando a las empresas al éxito.

11. IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO, CULTURAL, AMBIENTAL

El líder transformacional debe de ser ejemplo e inspiración para sus trabajadores, por lo tanto, debe ser visionario con una excelente capacidad y herramientas para lograr interpretar el futuro de la organización, ser capaz de planear y lograr los cambios que deban hacerse al relacionarse con su entorno.

Es por eso que el liderazgo en el sector minero tiene un gran impacto social, económico, cultural y ambiental.

Impacto social: La sociedad actual demanda líderes que actúen proactivamente, más allá de su campo laboral, generando cambios positivos en la sociedad.³⁶

El liderazgo ayuda a promover la convivencia, la urbanidad entre líderes y trabajadores para mejorar el entorno social, buscando estrategias para sobresalir en un mercado competitivo trabajando por el bien común de la sociedad.

Impacto económico: El liderazgo tiene un gran impacto económico ya que adquiere una gran relevancia dentro de las empresas mineras y es muy necesario para hacer crecer la empresa, un buen liderazgo conlleva a que las empresas mineras sean exitosas y sobresalgan en un mercado competitivo, y ayudara a reducir costos en las diferentes áreas.

Impacto cultural: Tiene gran influencia ya que está relacionado con cambios de atención, razonamiento, y toma de decisiones para que por medio del liderazgo permita una gestión adecuada en cada una de las empresas mineras, esto también conlleva a que el líder debe fomentar valores para así lograr atraer a los trabajadores apasionados que crean en los objetivos establecidos por las empresas y mejorar el desempeño de cada uno.

Impacto ambiental: Es relevante tener un buen liderazgo en las empresas mineras ya que es donde se busca que los trabajadores, líderes y empresas inicien un comportamiento donde se tenga buenas prácticas y procesos adecuados para llevar

³⁶ RIJL. RED IBEROAMERICANA DE JOVENES LIDERES. Liderazgo con impacto social. 25 al 27 de junio de 2015 Mérida, Yucatán, México. Consultado: 14 de mayo del 2021. Disponible en: <http://redijl.org/wp-content/uploads/2015/04/RIJL.-Programa-1er-Encuentro.-Mexico-2015.pdf>

al éxito las empresas, generando un resultado positivo donde se beneficien todas las personas que día a día se ven involucradas ya sea directa o indirectamente con las empresas mineras para que se genere una adecuada cultura y un buen impacto tanto para la empresa cómo para la sociedad.

12. CONCLUSIONES

En la investigación realizada se concluye que los líderes de las empresas mineras manejan un enfoque de liderazgo transformacional ya que ellos son fuente de inspiración para su equipo de trabajo, se sabe que un líder no solo se basa en dar órdenes y mandar. Estos líderes alientan y motivan, para alcanzar el éxito de las empresas mineras y realizar un trabajo de forma eficiente y eficaz.

Para determinar que enfoque de liderazgo manejan los líderes de las empresas mineras se realizó un trabajo de campo exhaustivo en el cual consistió en evaluar cada uno de los rasgos que los identifica como un buen líder en este sector; para esto se realizó una encuesta y una entrevista semiestructurada donde se puede identificar este enfoque transformacional, dentro de esos rasgos encontramos los siguientes: trabajo en equipo, motivación, comunicación asertiva y resolución de problemas. Estos líderes identifican a su equipo de trabajo como la fuente y el recurso principal para poder realizar las labores mineras de forma eficiente sin correr ningún riesgo dentro de las minas.

Para poder concluir esta investigación se realizaron cada uno de los objetivos en orden, primero se determinaron que estilos de liderazgo no resaltaban dentro de este sector ya que el liderazgo autocrático, democrático y laissez-faire se basa en solo dar órdenes y no toman en cuenta al equipo de trabajo para realizar las labores.

En cuanto al liderazgo transformacional y transaccional se basan en motivar a sus empleados a ser mejores, a destacarse en sus labores, a aprender a trabajar en equipo, y sobre todo tener una buena relación entre líder y trabajador para cumplir con todos los objetivos y expectativas de cada una de las empresas mineras del municipio de Tausa.

13. RECOMENDACIONES

Para las empresas mineras del municipio de Tausa se recomienda tener en cuenta un buen liderazgo transformacional, que este motivando, guiando, inspirando, dar buen ejemplo, buena comunicación a su equipo de trabajo para así lograr los objetivos establecidos y evitar al máximo problemas que afecten a las empresas o que pongan en riesgo a la salud de los trabajadores.

Para ser un buen líder minero se recomienda tener empatía, pensar en los demás, mantener los aprendizajes con el grupo de trabajo, siempre brindando capacitaciones, inducciones para que estén al día de sus tareas a realizar, saber escuchar, crear un ambiente apto para trabajar y para que los trabajadores estén más involucrados con las metas de cada empresa.

FUENTES CONSULTADAS

PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL. Municipio de Tausa. Año 1997-2006. Pág., 247-346.

SOLANO JIMÉNEZ, Mayden Yolima y PARRA GAITÁN, Oscar Mauricio. Aproximación al análisis ambiental, económico y social de la actividad minera del carbón en el municipio de Tausa y Cucunubá. En: Revista Academia y Virtualidad. Vol. 4: N°1. (21 de enero del 2008). Pág., 34.

CONTRALORÍA DE CUNDINAMARCA. Diagnostico minero en Cundinamarca. Año 2018. Pág., 7-278. Disponible en: <http://www.contraloriadecundinamarca.gov.co/images/INFORME%20DIAGNOSTICO%20MINERO%202018.pdf>

PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL. Municipio de Tausa. Año 1997-2006. Pág., 247-346.

NIEVES SANCHEZ, Pierina Isabel. Impacto del liderazgo de los empleados y su repercusión en la rotación de los obreros de la empresa aesa i&m. Piura, abril 2018. pág., 12-34. Facultad de ciencias económicas y empresariales programa académico de administración de empresas. Universidad de Piura.

VILLAMIZAR PINZON, Claudia Marcela. Manejo del liderazgo en la empresa. Bogotá, 2014. pág., 08-23. Universidad Militar Nueva Granada facultad de estudios a distancia (faedis) programa de administración de empresas diplomado en alta gerencia.

MARTÍN BUITRAGO, Angélica, ESTEPA RODRÍGUEZ Diana Alejandra y LÓPEZ ARIAS Yeimy Rocío. Significados de liderazgo que construyen los miembros de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bogotá. Bogotá, diciembre 04 de 2012. pág., 19-115. Universidad Santo Tomás División Ciencias de la Salud Facultad de Psicología.

CONTRERAS, Françoise. LIDERAZGO: PERSPECTIVAS DE DESARROLLO E INVESTIGACIÓN. En: International Journal of Psychological Research, vol. 1, núm. 2, 2008, pág. 64-72 Universidad de San Buenaventura Medellín, Colombia. Consultado el: 29 de marzo de 2021.

CENTENO SALAZAR, Marcela. Liderazgo empresarial: visto desde una perspectiva de comunicación organizacional. BOGOTÁ, D.C. 2012. Pág., 24-59. Universidad EAN facultad de humanidades y ciencias sociales profesional de lenguas modernas. Consultado el: 29 de marzo de 2021.

RUALES HOLGUÍN, María. Conceptos y Técnicas de Marketing para la Implementación de Badra: Lebanese Fast Food and Drinks. Tesis de Grado presentada como requisito para la obtención del título de Licenciada en Marketing. Quito, mayo de 2015. Universidad San Francisco de Quito Colegio de Administración y Economía. Pág. 26-116. Consultado el 15 de octubre del 2021.

MARTÍN BUITRAGO, Angélica, ESTEPA RODRÍGUEZ, Diana Alejandra y LÓPEZ ARIAS, Yeimy Rocío. Significados de liderazgo que construyen los miembros de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bogotá. Bogotá, diciembre 04 de 2012. Pág. 22-115. Universidad Santo Tomás. Consultado el: 24 mayo de 2021.

RODRÍGUEZ AGUDELO, Ariel Ricardo. El liderazgo en el ámbito empresarial dentro del contexto del desarrollo humano. Tunja 2014. Pág. 18-53. Universidad Nacional abierta y a distancia. UNAD Universidad Santo Tomás. Consultado el: 24 mayo de 2021.

CERQUERA, María Alejandra y CASTELLANOS, Alejandra. Proyecto de investigación: liderazgo, calidad de vida y bienestar. BOGOTÁ D.C. 2013, pág.16. Título de Administrador de Negocios Internacionales en la Facultad de Administración. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Consultado: 9 de marzo del 2021.

CENTENO SALAZAR, Marcela. Liderazgo empresarial: visto desde una perspectiva de comunicación organizacional. Profesional de lenguas modernas. Bogotá, D.C. Universidad EAN. Facultad de humanidades y ciencias sociales. 2012. Pag: 28-59. Consultado: 28 de mayo del 2021. Disponible en: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/2041/CentenoMarcela2012.pdf;jsessionid=AA2C2856B76243B6692C32FF9DFC8B7C?sequence=1>

DURÁN PABÓN, Alejandro, ROBLES ALGARÍN, Carlos y RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, Omar. Análisis del modelo de gestión para el desarrollo de innovación tecnológica en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana. En: Revista Espacios. Vol. 40 (Nº 01) Año 2019. Pág. 1. Consultado el: 11 de octubre del 2021. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n01/19400101.html>

AYOUB PÉREZ, José Luis. Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. Pag: 49-311. Universidad Autónoma de Madrid Facultad de Derecho. Departamento de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Madrid, 2010. Consultado: 19 de septiembre del 2021.

RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, Hugo, MARTÍNEZ QUEZADA, Alberto, ORREGO BUGUEÑO, Javier y VARGAS MORÁN, José. Identificación del estilo de liderazgo en la compañía minera Punta de Lobos, Iquique-Chile. Pag: 5-15 Consultado: 2 de junio del 2021. Disponible en: <file:///C:/Users/pc/Downloads/594-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2143-1-10-20181206.pdf>

FALLA VELÁSQUEZ, Nicolás Ricardo. Riesgos laborales en minería a gran escala en etapas de prospección - exploración de metales y minerales en la región sur este del Ecuador y propuesta del modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional para empresas mineras en la provincia de Zamora Chinchipe. Quito – Ecuador, octubre 2012. Universidad central del Ecuador. Facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación instituto superior de postgrado. Consultado el 09 de octubre del 2021.

MONTAÑEZ ZAMBRANO, Daniel Guillermo y SIERRA RODRIGUEZ, Felipe Andrés. Desarrollo de una aplicación de apoyo para la ejecución de las auditorias en la alcaldía municipal de Sogamoso. Sogamoso 2017. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia facultad seccional Sogamoso escuela de contaduría pública. Consultado el 11 de octubre del 2021.

MONTAÑEZ ZAMBRANO, Daniel Guillermo y SIERRA RODRIGUEZ, Felipe Andrés. Desarrollo de una aplicación de apoyo para la ejecución de las auditorias en la alcaldía municipal de Sogamoso. Trabajo de grado como requisito para optar al título de Contador Público bajo la modalidad de monografía. Sogamoso 2017. Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia facultad seccional Sogamoso escuela de contaduría pública. Pág. 18-98. Consultado el 14 de octubre del 2021. Disponible en: <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2230/1/TGT-764.pdf>

RETAMAL NEIRA, María Soledad. Propuesta de implementación de un modelo de liderazgo en una compañía minera global. Tesis para optar al grado de magister en gestión para la globalización. Santiago de Chile mayo 2009. Universidad de Chile facultad de ciencias físicas y matemáticas departamento de ingeniería industrial. Pág. 46-72. Consultado el 12 de octubre del 2021. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/102250/Propuesta-de-implementacion-de-un-modelo-de-liderazgo-en-una-compania-minera.pdf?sequence=3>

RIJL. RED IBEROAMERICANA DE JOVENES LIDERES. Liderazgo con impacto social. 25 al 27 de junio de 2015 Mérida, Yucatán, México. Consultado: 14 de mayo del 2021. Disponible en: <http://redijl.org/wp-content/uploads/2015/04/RIJL.-Programa-1er-Encuentro.-Mexico-2015.pdf>