

**Influencia del liderazgo en el desempeño
laboral: caso práctico de la empresa Mcduck**

**Influence of leadership on job performance:
case study of the Mcduck company**

Estefanía Lisseth Prospel-Santacruz¹
Universidad Técnica de Machala - Ecuador
eprospell@utmachala.edu.ec

Leonardo Rafael Romero-Morocho²
Universidad Técnica de Machala - Ecuador
lromero7@utmachala.edu.ec

Iddar Ivan Jaya-Pineda³
Universidad Técnica de Machala - Ecuador
ijaya@utmachala.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112

V7-N3 (may-jun) 2022, pp. 184-196 | Recibido: 04 de abril de 2022 - Aceptado: 12 de abril de 2022 (2 ronda rev.)

1 Estudiante de la Universidad Técnica de Machala

2 Estudiante de la Universidad Técnica de Machala

3 Docente de la Universidad Técnica de Machala
ORCID <https://orcid.org/0000-0003-3022-9730>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

En la presente investigación se determina la influencia que existe entre el liderazgo y el bajo desempeño laboral en la empresa McDuck. Mediante una metodología cuantitativa, con un diseño de investigación no experimental transversal, que se midió en su contexto real y en consiguiente se permitió indagar la forma como incide el liderazgo en la empresa, para estudiar las causas que han ocasionado el bajo desempeño laboral de los colaboradores, y así establecer con exactitud soluciones. Mediante la utilización de encuestas realizadas al grupo de trabajo de 55 personas, se encontró que en la empresa McDuck existe una baja productividad por la falta de compromiso de sus colaboradores; esto como resultado del manejo inapropiado de los gerentes y la carencia de un estilo de liderazgo adecuado. Provocando un mal clima laboral que desmotiva a sus subordinados a cumplir las metas y objetivos planteados. Por ende, el gerente de la empresa McDuck debe de poner en práctica un estilo de liderazgo de participación o también conocido como compromiso en toda regla, puesto que, es el estilo que aumentarían más el nivel de desempeño laboral y tendría un equilibrio entre la adecuada dirección y aceptación, por los trabajadores de la empresa manteniendo un nivel elevado de preocupación por las personas y por los resultados.

Palabras clave: liderazgo, desempeño laboral, talento humano, estrategia

ABSTRACT

This research determines the influence that exists between leadership and low labor performance in the company McDuck. Through a quantitative methodology, with a transversal non-experimental research design, which was measured in its real context and consequently allowed to investigate how leadership affects the company, to study the causes that have caused the low work performance of employees, and thus establish accurate solutions. Through the use of surveys made to the work group of 55 people, it was found that in the company McDuck there is a low productivity due to the lack of commitment of its collaborators; this as a result of the inappropriate management of the managers and the lack of an adequate leadership style. This causes a bad working environment that discourages subordinates to meet the goals and objectives set. Therefore, the manager of the McDuck company should implement a participatory leadership style or also known as full commitment, since it is the style that would increase the level of job performance and would have a balance between proper management and acceptance by the workers of the company while maintaining a high level of concern for people and results.

Key words: leadership, job performance, human talent, strategy

Introducción

En países europeos como España el liderazgo es la base fundamental de la empresa, ante ello Enderica-Armijos et al. (2018) como Pons & Ramos (2012) respaldan la noción argumentando que, si el liderazgo es real, puede motivar y orientar a los empleados, aumentar la eficiencia en el trabajo y crear un ambiente de innovación dentro y fuera de la entidad.

Este criterio será incompleto si se relega que el liderazgo dentro del contexto empresarial europeo se basa en que el liderato nace con la persona, quien es capaz de influir con naturalidad en el actuar de los integrantes del equipo de trabajo y formar un perfil que permita controlar sentimientos, afecciones, habilidades, destrezas e intelecto que traen armonía, productividad, eficacia y eficiencia en la compañía (Palafox et al., 2019). Controlar todos esos aspectos significa resultados positivos para la organización, ya que los comportamientos y rasgos que mantienen conectan con el proceder de los subordinados.

El experto en asuntos públicos Herrera (2016) expone que en Latinoamérica el liderazgo en las organizaciones está directamente relacionado con la autoridad obligatoria, convirtiendo el autoritarismo en un camino fácil y correcto para la sociedad; porque veneran y creen que un buen dirigente es el que más vocifera o manda más. En consecuencia, los líderes rara vez trabajan duro, mucho menos reconocen sus errores y evitan rotundamente mejorar sus estrategias, prepararse más para el área en que laboran o tomar decisiones acertadas de acuerdo con las necesidades del cliente interno y externo.

Este argumento corresponde muy bien al estudio realizado en una empresa latinoamericana donde se logró demostrar con la aplicación de encuestas que aquellos sujetos con puestos superiores no perfilan un carácter de liderazgo, provocando la falta de colaboración en procedimientos, normas y conducta como situaciones desafiantes (Gonzales et al., 2018). La ausencia de liderazgo dentro de las empresas crea consecuencias que afectan al resultado de las metas y los objetivos planteados por la misma.

Por lo tanto, las empresas que mantienen un adecuado liderazgo consideran que ayudan a dirigir a los empleados y asumir la responsabilidad en cada uno de los departamentos organizacionales; otorgando resultados específicos a corto plazo (Pilligua & Arteaga, 2019), y el clima laboral está conformado por una serie de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y rendimiento del talento humano de la organización.

En la provincia de El Oro, Machala es una ciudad ubicada en el sur del país; tiene actividades comerciales, industriales y de servicios a gran escala y también está asociada a la agricultura, la ganadería y la pesca. Esto ha dado lugar a un gran número de empresas de diferentes tamaños.

Dentro de McDuck se ha realizado una metodología cuantitativa para analizar el impacto del liderazgo en sus empleados, quienes reciben órdenes de sus jefes bajo los diferentes tipos de liderazgo que aplican. Otro estudio similar realizado por Checa-Calderón & Rodríguez-Caguana (2018) mencionan que los superiores poseen un comportamiento laboral adecuado en la institución evaluada; sin embargo, el 50% cataloga a los líderes como jefes autoritarios que designan altos niveles de presión en el talento humano, en contraparte el otro 50% de la muestra considera que hay un grupo jerárquico que demuestra actitudes, competencias y acciones de líderes volumétricos y futuristas prestos a la colaboración y comprensión con sus trabajadores.

A pesar de la importancia de las pymes en Machala se observa que en la empresa McDuck existe una baja productividad por la falta de compromiso de sus colaboradores; esto como resultado del manejo inapropiado de los gerentes y la carencia de un estilo de liderazgo, provocando un mal clima laboral que desmotiva a sus subordinados.

Dada esta problemática se pretende dar a la empresa un nuevo direccionamiento sobre qué estilo de liderazgo se debe aplicar para lograr un mejor desempeño laboral de su talento humano

y el perfeccionamiento de un buen clima laboral, en conjunto con la participación de sus gerentes.

La habilidad de comunicación y liderazgo deben ser vital para la empresa ecuatoriana McDuck, ya que ayudara a incrementar la productividad y competitividad de la organización para lograr las metas establecidas. La buena comunicación permite a las entidades posicionarse en el mercado detectando errores, por lo que es un elemento fundamental para el correcto funcionamiento de la empresa.

Desarrollo

Liderazgo

Se tiene registro que la actitud de liderazgo comenzó a manifestarse desde las civilizaciones antiguas, en coordinación con la comunidad y división natural del trabajo, según género y edad, sexo. (Lapo & Jácome, 2015). Hoy en día, las personas reconocen que cualquier proceso estratégico requiere de un líder y que esto ya forma parte de una cultura organizacional proactiva dedicada al cambio.

Paralelamente quedan algunas interrogantes acerca del lado opuesto del liderazgo, ya que muchos vacilan si el liderar significa ser autoritario o persuasivo, o desde otro enfoque ¿cómo influye el liderazgo en sus seguidores? Vázquez et al. (2014) replica que el liderazgo es un proceso de influencia que conduce al líder con sus seguidores y la influencia empleada por un buen líder tiende a producir cambios favorables en el carácter, actitudes productivas estimuladas con motivación y pulimento de competencias.

El liderazgo requiere la siguiente frase: conocer para hacer; es decir, combinar el conocimiento teórico con la praxis. En este sentido se genera un comportamiento eficaz en los subordinados donde los resultados son mejores y más holísticos, efecto de la intervención del líder en el proceso no solo como autoridad/supervisor si no como compañero de trabajo; esto significa incluir atención no solo dentro de la empresa, sino también a sus grupos de interés como

accionistas, proveedores, empleados, clientes (González et al., 2017).

Como ser un buen líder

Desde épocas pasadas se ha cuestionado y sobreimpuesto como debe ser un líder, otorgando características negativas que alejan al sujeto del concepto principal del liderazgo; en la actualidad un líder elige como debe ser de acuerdo con las necesidades y competencias del entorno, dentro de este contexto se anuda las cualidades emocionales, éticas, sociales, intelectuales, etc., que lo deben caracterizar del resto de guías empresariales. Autores como González & Rada (2017) acotan que lo manifestado anteriormente direcciona al perfil de un representante vanguardista y abierto al cambio; es decir, que al igual que todo con el paso del tiempo se debe actualizar, un líder también debe estarlo y sin resistencia a la transición, más aún en una época donde se exige capacidad, innovación, predisposición, carácter, audacia, eficiencia en la toma de decisiones y múltiples habilidades que faciliten la comunicación entre el equipo de trabajo.

Según Tolentino (2020) el buen líder debe contar con habilidades adjuntas a su personalidad, que le faculte dominar y aplicar los conocimientos adquiridos durante su preparación académica y experiencia en la gestión del talento humano. Dichas actitudes se describen a continuación:

- Comunicación efectiva
- Organización de puestos
- Integración
- Control
- Motivación
- Delegar
- Toma de decisiones y resolución de problemas
- Administración de tiempo

Estrategias de liderazgo

Desde la posición de Chávez & Ibarra (2016) para llevar las estrategias de liderazgo, dentro de la aplicación empresarial y el logro del alcance de los objetivos y metas, se deben tener ciertos aspectos que se plantean a continuación:

- Trabajo colaborativo
- Reclutamiento de personal talentoso
- Programas de desarrollo de liderazgo
- Priorizar el compromiso del talento humano para generar productividad
- Potenciar la comunicación como pilar fundamental para el alcance de objetivos
- Coaching y la feedback
- Adopción de nuevos procedimientos y herramientas tecnológicas
- Procurar ser un ejemplo para el resto del equipo de trabajo

El objetivo de estas estrategias pretende brindar un horizonte para formar y brindar una herramienta fundamental en la formación de los líderes dentro de las organizaciones o las empresas, con el fin de que se logre ejecutar, optimizar, controlar y dirigir. Las actividades y metas que se plantean dichas entidades, basado en su talento humano como pilar fundamental para el alcance de la productividad (Velázquez-Vega & González-Damián, 2021).

Teorías del liderazgo

La mayoría de las teorías de liderazgo parten de los principios fundamentales de la psicología de la personalidad, debido a que las teorías que se mencionarán posteriormente están relacionadas con patrones de conducta y emociones (Gómez, 2008), mismas que caracterizan la capacidad de cada persona para adaptarse a los desafíos:

Teorías de los rasgos. - La teoría de los rasgos es determinar las características personales que producen al líder. De acuerdo con este estándar, se considera que los líderes efectivos tienen ciertas características o cualidades personales que son superiores a otras (García-Solarte, 2015).

Teorías conductuales. - Este tipo de teorías se enfoca en el comportamiento que

diferencia a los líderes de un seguidor, también se define a las conductas como un estilo para dirigir subalternos y que los mismos deber ser sujetos resolutivos ante situaciones difíciles (Acevedo et al., 2016). Es decir, básicamente con esta teoría las personas pueden aprender a ser un líder, desarrollar habilidades y mejorar cualidades que a lo mejor poseían, pero no percibían.

Teorías de la contingencia. - La relación entre liderazgo y eficacia muestra que los estilos de liderazgo pueden ser apropiados en algunas situaciones, pero al ser contingente transparente el hecho de que habría estilos que no podrían funcionar en otros sucesos adversos. La teoría de la contingencia intenta aislar las variables situacionales y define qué tipo de liderazgo es más eficaz para ellos (Alcázar, 2020).

Teoría de recursos cognoscitivos. - La teoría de los recursos cognitivos tiene como propósito explorar la correlación entre el coeficiente intelectual y la experiencia, en contraste evalúa como estas variables se relacionan en situaciones de presión (Alcázar, 2020).

Teoría de liderazgo situacional. - La teoría del liderazgo situacional establece que para que el liderazgo sea eficaz debemos elegir el estilo correcto, que depende de la experiencia de los seguidores (Alcázar, 2020).

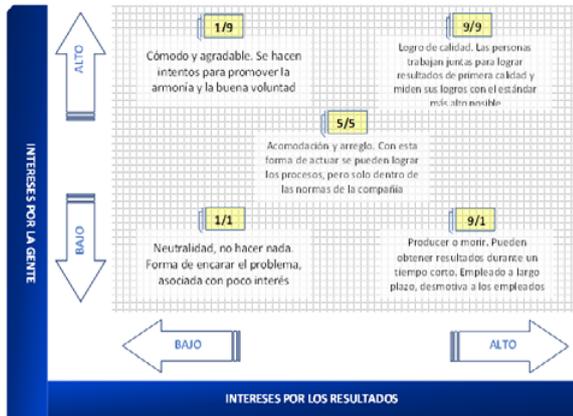
Teoría del intercambio de líder y miembros. - El principio del intercambio líder-miembro muestra que los líderes tienen una relación especial con un pequeño grupo de sus discípulos. Estas personas forman un grupo interno: son confiables, tienen atención inadecuada del líder y es posible que reciban privilegios especiales (Alcázar, 2020).

Teoría de la trayectoria a la meta. - La teoría del camino a la meta desarrollada por Robert House desarrolló que el trabajo del líder es ayudar a sus seguidores a alcanzar sus metas y brindarles la dirección y el apoyo que necesitan para alinearse con las metas de la organización (Matos & Lens, 2006).

Rejilla gerencial de Blake y Mouton

Figura 1

Malla gerencial de Blake y Mouton



Fuente: adaptado de Palomo (2007)

El estilo 1.1 (estilo laissez-faire).

- Este tipo de estilo determina al directivo como dominante y con carencia de interés y preocupación por los miembros de equipo y resultados. En consecuencia, los colaboradores dan su mínimo esfuerzo; además este tipo de acciones negativas ente ambas partes evita tener un seguimiento y diagnóstico de las actividades que realizan, poniendo al trabajador como un individuo estable e inmóvil.

El estilo 1.9 (estilo club social). - El líder muestra empatía y una fuerte preocupación por su equipo, pero ignora la previsión de los resultados.

El estilo 9.1 (estilo de tarea). - Estilo para directivos que concentran sus mayores esfuerzos en la obtención de buenos resultados, mientras que escasea la preocupación por el talento humano.

Estilo 5.5 (estilo de la mediocridad). - El director con este estilo ejerce sus ideales con equilibrio entre la satisfacción de los miembros de equipo y resultados.

El estilo 9.9 (estilo de compromiso en toda regla). - El directivo denota al mismo tiempo, un elevado nivel de preocupación por las personas y por los resultados. En estos grupos las personas hacen más trabajo y de mejor calidad ya que se ha llegado al compromiso que produce sentimiento de interdependencia necesario en un equipo.

Tabla 1

Ventajas y desventajas basados en la rejilla gerencial

Estilos de liderazgos	Ventajas	Desventajas
<p>ESTILO LAISSEZ-FAIRE</p> <p>Según Pedraja-Rejas & Riquelme-Castañeda (2017) se encontraron las siguientes ventajas y desventajas</p>	<ul style="list-style-type: none"> El encargo de liderar al talento humano solo delega tareas y funciones El talento humano mantiene una constante libertad para generar creatividad dentro de sus actividades. No existe la necesidad de que un alto mando este presente dentro de la empresa, para que esta funcione con normalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe un grado de confusión en la asignación de tareas, ya que solo el líder delega y no actúa como tal. Se puede generar un alto nivel de individualismo entre el equipo de trabajo, por la inexistencia de un líder que los guíe. Conflictos en base a la toma de decisiones, ya que todos tienen voz y voto, para poder llegar a un acuerdo para la resolución de problemas con más efectividad.
<p>EL ESTILO DE TAREA</p> <p>Según Loaliza (2017) se encontraron las siguientes ventajas y desventajas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Los líderes se enfocan en la ejecución de las tareas, objetivos y metas, como un aspecto principal para el funcionamiento de las actividades propuestas Existe un mayor involucramiento de los líderes, con el talento humano para el control del desempeño laboral y la ejecución de las tareas establecidas. Ejecución de procedimientos orientados al alcance de objetivos y metas, que permitan una productividad eficiente dentro de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe un enfoque total a la realización de las tareas que se olvidan de la motivación que deben tener los trabajadores para la ejecución de estas. El trabajo en equipo se ve comprometido, por la escasa participación de la opinión de los trabajadores, para la resolución de conflictos. Limitación a la creatividad e innovación, los líderes buscan talento humano que sigan las indicaciones e instrucciones al pie de la letra.
<p>ESTILO DE COMPROMISO EN TODA REGLA</p> <p>Según Gonzales et al. (2018) se encontraron las siguientes ventajas y desventajas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Los líderes se preocupan mucho por las tareas y actividades a realizarse para el alcance de objetivos, al igual que su talento humano para la ejecución de estas. Se genera un compromiso por parte de los trabajadores, al momento de realizar su trabajo, bajo una relación de recompensa por sus esfuerzos realizados a cumplir las metas propuestas. El trabajo en equipo es primordial dentro de la empresa, ya que permite combinar a los líderes y al talento humano, como una sola fuerza para el logro de objetivos y metas. 	<ul style="list-style-type: none"> El talento humano se podría confundir que sus actividades deben ser siempre recompensadas para su ejecución. Dependencia del talento humano, que puede desfavorecer a la ejecución de actividades, ya que si un grupo que es especialista en un área falta, no se podrá realizar el resto de las actividades. Se toma en grado alto de referencia la opinión del talento humano, para la toma de decisiones dentro de la ejecución de actividades y el cumplimiento de las metas y objetivos.

Desempeño laboral

De acuerdo con Olivera-Garay et al. (2021) el desempeño laboral se establece como la capacidad que tiene un individuo para producir, fabricar y ejecutar tareas en corto plazo, menor esfuerzo y aumento de calidad. Al margen de ello se crearon los diagnósticos organizacionales que evalúan el desempeño y las potencialidades de cada empleado respecto a las actividades que realice dentro de la empresa.

Una definición más general del desempeño laboral escrita por Pérez y replanteada por Sánchez (2021) sostiene que son “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización” (p. 71). Es oportuno resaltar que lo antes mencionado va de la mano con la evaluación del desempeño que termina siendo un instrumento relevante para mejorar los resultados del capital humano.

El desempeño laboral es importante porque:

- Incrementa el rendimiento
- Se eleva el respeto de reglas corporativas por el reconocimiento parcial de los empleados que merecen un aumento salarial
- Diagnóstico en la selección de puestos, ascensos o despidos
- Formación con programas de capacitación
- Planificación en la toma de decisiones que optimizan las capacidades profesionales
- Percibe de forma más clara los errores en el diseño del cargo o puesto de trabajo
- Dominio de situaciones exigentes del entorno externo, respeto a problemas familiares

Siguiendo a Checa-Llontop et al. (2020) se alude que para medir el desempeño laboral se deben tener en cuenta los siguientes puntos: la autoevaluación del desempeño por parte del trabajador, capacidad para adaptarse a

cambios tecnológicos, competencias resolutivas, organización en la ejecución de actividades. Por ende, el desarrollo de buenas prácticas en el desempeño laboral fortalece el ambiente laboral dentro de la entidad.

El estrés tiene la potencialidad de afectar el desempeño laboral. Este impacta en el rendimiento y capacidad para el cumplimiento de las tareas y funciones asignadas, induciendo a errores procedimentales y falta de eficiencia; lo que puede afectar al resto de su equipo de trabajo. El estrés laboral puede provocar ansiedad, irritabilidad y tristeza, además de la exacerbación de diversas emociones. Además de esas reacciones emocionales podemos detallar otros síntomas: falta de rendimiento, agotamiento físico y mental etc. Cuando esta condición patológica resulta prolongada e intensa puede llegar a generar desórdenes mentales y otros problemas de salud (Delgado-Espinoza et al., 2020).

Dimensiones del desempeño laboral

Capacidad laboral: La capacidad laboral se manifiesta en las actitudes que realiza el trabajador en una organización expresada a través de su experiencia, conocimientos, habilidades o inteligencia que refleja en su área de trabajo (Robledo-Marín et al., 2019).

Desenvolvimiento: Capacidad de involucrarnos en el aumento de las capacidades y destrezas que un trabajador optimiza por medio de la comunicación directa e inaugurada; en la que los trabajadores se conocerán a sí mismos conllevando a la paz social y excelencia personal.

Eficacia: acciones del ambiente laboral que se desarrollaran para que la organización logre alcanzar sus objetivos, ser eficaz permitirá medir el desempeño individual de cada trabajador (García & Forero, 2016).

Perfil del trabajador: Determinado a través del comportamiento y características que presenta el trabajador en la empresa, su comportamiento está orientado a la edad, sexo e identificación con la empresa para los

cumplimientos de objetivos y metas planteadas para su finalidad.

Relación del liderazgo y el desempeño laboral

Existe una correlación entre la motivación proyectada por el líder y un clima organizacional satisfactorio, lo que indica que cuando el líder fomenta la mejora de la calidad del desempeño, los empleados sentirán que su trabajo ayuda a mejorar la calidad de la organización (Gonzales et al., 2017). El liderazgo influye en todas las dimensiones del desempeño laboral, en especial la motivación.

El desempeño laboral en caminado con el buen liderazgo permite observar la eficiencia con la cual el personal cumple sus funciones dentro de una organización, es decir el empeño que el trabajador pone para realizar sus funciones dentro de la organización orientado hacia el éxito de ella, siendo responsable y cumpliendo con lo indicado en su rol dentro de la empresa, para su propio beneficio, se ve reflejado por el buen liderazgo aplicado (Jara et al., 2018).

Método

La investigación es de metodología cuantitativa que permitió indagar la forma como incide el liderazgo en la empresa para estudiar las causas que han ocasionado el bajo desempeño laboral de los colaboradores, y así establecer con exactitud soluciones al problema para un crecimiento competitivo dentro del mercado.

El diseño de investigación en cualquier estudio es de vital importancia puesto que orienta la realización de esta, dentro de este marco el diseño de la investigación es No experimental transversal porque la variable liderazgo, no mostrara ningún tipo de manipulación, sino que se midió en su contexto real, tal como se presenta en el desempeño laboral de la empresa McDuck.

Se analizó el liderazgo y el desempeño laboral mediante la información recogida a través de la aplicación de encuestas a los empleados, con el fin de conocer la motivación de quienes conforman las empresas al realizar el trabajo y tener indicadores del grado de liderazgo existente

en ellas.

El universo es finito esta se delimito solo en los empleados de la empresa. La población encuestada estuvo conformada por cincuenta empleados (hombres y mujeres) que pertenecen al área productiva de la empresa McDuck en Machala. La población está conformada por un número accesible y limitado de elementos, que serán seleccionados en su conjunto, por lo que no se utilizarán técnicas de muestreo. Es de tipo descriptivo, porque se describieron los orígenes y consecuencias del bajo rendimiento laboral del personal que labora en la empresa.

Resultados

En relación con la temática aplicada dentro de esta investigación se planteó la aplicación de una herramienta estadística que son las encuestas, que nos permitirá obtener datos, porcentajes y gráficos estadísticos, de los cuales se ha realizado un banco de preguntas basadas en dos variables importantes dentro de esta investigación.

Existen dos variables dentro de la investigación, la influencia del liderazgo y el desempeño laboral de los cuales se han realizado un total de 16 preguntas divididas en 8 preguntas por cada variable que se encuentra vinculas entre ellas con el fin de poder aprovechar la máxima información dada por cada miembro de la empresa.

Para la ejecución de estas encuestas en su totalidad se requirió de un total de 55 personas encuestadas que son miembros activos dentro de la empresa McDuck, ya que ejercen actividades diarias dentro de la empresa y tienen una visión más real sobre la situación del liderazgo que se está aplicando, en conjunto con el desempeño laboral que se está desarrollando dentro de la empresa.

Una vez aplicada la encuesta se ha determinado 3 preguntas claves que nos permite obtener una visión panorámica sobre la situación expuestas dentro de la empresa de las cuales de las describirá a continuación:

Figura 2

Dentro del ambiente laboral de la empresa, ¿cómo se encuentra la relación profesional de trabajo entre gerentes y el talento humano?

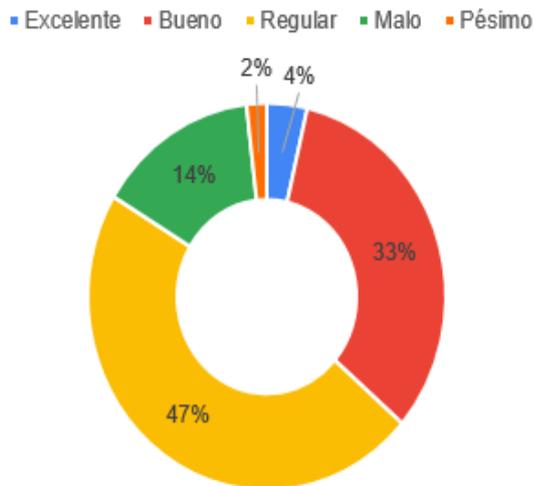


Figura 3

Basado en su tiempo trabajando dentro de la empresa, ¿siente que los gerentes tienen una buena participación colaborativa y brindan un referente de confianza, con el talento humano para la realización de las actividades diarias de cada área de la empresa?

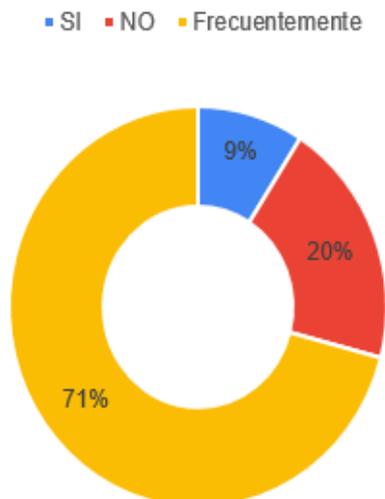
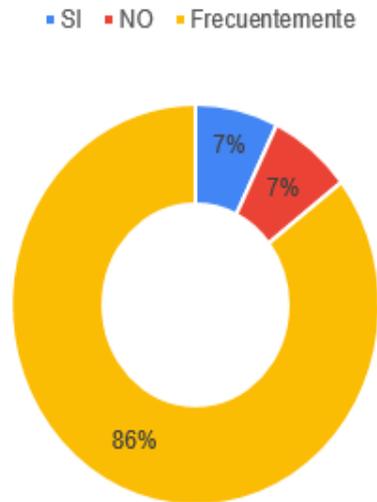


Figura 4

¿Se brindan las herramientas adecuadas en tiempo y forma para la ejecución de las actividades a mejorar, con el fin de tener una mejor productividad?



Dentro de las preguntas expuestas que se logró analizar e interpretar que en la empresa McDuck existe una baja productividad por la falta de compromiso de sus colaboradores; esto como resultado del manejo inapropiado de los gerentes y la carencia de un estilo de liderazgo adecuado. Provocando un mal clima laboral que desmotiva a sus subordinados a cumplir las metas y objetivos planteados.

Esto nos permite observar que el estilo de liderazgo influye en un gran porcentaje dentro de los líderes en la ejecución de actividades diarias que son un pilar fundamental para la ejecución de actividades dentro de la empresa en conjunto con su grupo de trabajo.

El talento humano es un pilar fundamental para la ejecución de actividades dentro de la empresa, por lo cual se prevé que los líderes deberán realizar un auto diagnóstico sobre el estilo de liderazgo que se está aplicando y como estos ha afectado el desempeño laboral de cada colaborador dentro de la empresa.

Por ende, se pretende dar a la empresa un nuevo direccionamiento sobre qué estilo de liderazgo se debe aplicar para lograr un mejor

desempeño laboral de su talento humano y el perfeccionamiento de un buen clima laboral, en conjunto con la participación de sus gerentes.

Basado en el análisis de la malla gerencial de Blake y Mouton, donde se expusieron los distintos estilos de liderazgo, en conjunto las ventajas y desventajas de esta. Se optó por la implementación del estilo de liderazgo de compromiso en toda regla, puesto que, es el estilo que aumentarían más el nivel de desempeño laboral, pues es el estilo que tendrá un equilibrio entre la adecuada dirección y aceptación por los trabajadores de la empresa, manteniendo un nivel elevado de preocupación por las personas y por los resultados

Discusión

Dentro de esta investigación se pretende mostrar como el liderazgo influye dentro del desempeño laboral, con esta premisa se ha realizado una investigación que se encuentra desarrollada en un marco teórico con una herramienta estadística, permitió observar de forma más clara la situación de la empresa.

El desempeño laboral se ve influenciado por el tipo de liderazgo que se está aplicando dentro de la empresa por parte de los gerentes, es una interrogante que sea resuelto con exactitud una vez analizados los resultados obtenidos en esta investigación. De los cuales se puede observar que el liderazgo aplicado por parte de los gerentes de esta empresa no ha sido el más adecuado para el desarrollo de un buen ambiente laboral, afectando el desempeño del talento humano en las ejecuciones de sus actividades.

Basado en el análisis de la malla gerencial de Blake y Mouton, donde se expusieron los distintos estilos de liderazgo, en conjunto de las ventajas y desventajas de esta. Se pretende dar a la empresa un nuevo direccionamiento sobre qué estilo de liderazgo se debe aplicar para lograr un mejor desempeño laboral de su talento humano y el perfeccionamiento de un buen clima laboral, en conjunto con la participación de sus gerentes.

Después del análisis expuesto en esta

investigación la solución que tome la empresa para determinar que estilo de liderazgo deberá adaptar dentro de sus actividades diarias dependerá si la corrección que realice es favorable, podrá tener un estilo de liderazgo, fuerte en la resolución de conflictos que se presenten en el futuro de la empresa y así poder aumentar su desempeño laboral. En cambio, si se opta por la aplicación de un estilo de liderazgo desfavorable, la empresa no podrá resolver los conflictos internos que se encontraron durante el análisis de resultados, dando como consecuencia un nivel más bajo de desempeño laboral y un liderazgo poco favorable para el alcance de metas y objetivos.

Conclusiones

Una tarea importante en el campo de los recursos humanos es lograr una cooperación armoniosa entre los colegas de cada organización. La referida cooperación debe ser siempre de doble vía, procurando no sólo el beneficio de la empresa sino también el de sus creadores. Desde esta perspectiva, el liderazgo juega un papel fundamental porque, dependiendo de cómo se maneje en una organización, la cooperación entre líderes y seguidores puede contribuir de manera efectiva al logro de las metas y objetivos de la organización a lo largo de su historia.

En la investigación la herramienta de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta permitiendo obtener resultados que reflejan el nivel de influencia del liderazgo en el desempeño laboral de la siguiente forma:

Se identificó el estilo de los gerentes de empresa es determinado y autoritario, como el 82% de las respuestas obtenidas confirman que este es el estilo dominante, este estilo de liderazgo se determina porque los gerentes toman todas las decisiones en la empresa, buenas y malas, controlan el trabajo, hacen que los trabajadores no puedan participar en la toma de decisiones, no muestra suficiente motivación. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa es bajo, podemos afirmar que el bajo nivel se debe al liderazgo del gerente de la empresa afectando la adecuada productividad,

comunicación y motivación de los empleados.

Los datos obtenidos de la encuesta indicaron que los niveles de influencia del liderazgo eran bajos en función de los elementos de motivación, comunicación y compromiso que deben poseer los líderes de áreas ejecutivas, lo que afectaba el desarrollo de las tareas administrativas, las habilidades y la calidad del trabajo como parte del desempeño laboral.

El gerente de la empresa McDuck debe de poner en práctica un estilo de liderazgo participativo o también denominado compromiso en toda regla, puesto que, es el estilo que aumentarían más el nivel de desempeño laboral, ya que este estilo aumenta mejor los niveles de desempeño laboral al equilibrar el entrenamiento adecuado y la aceptación de los trabajadores, de esta manera la empresa mantendrá un alto enfoque en las personas y los resultados.

Por lo tanto, se recomienda como trabajo futuro definir los estilos de liderazgo en la empresa McDuck, con la participación de los seguidores asignados a todas las áreas funcionales que se deben organizar para fortalecer o, en su caso, contrarrestar las percepciones de los colaboradores aquí analizados.

Finalmente, como se observó en la revisión de la literatura, sería beneficioso realizar investigaciones adicionales para determinar el impacto del liderazgo en los efectos de transformación organizacional, como el desempeño de los empleados, la innovación en el cambio, la cultura organizacional, la salud mental y otros factores. Directamente influenciado por el estilo de liderazgo de los gerentes hacia sus empleados.

Referencias bibliográficas

Acevedo, A., Linares, C., & Cachay, O. (2016). Modelo general de liderazgo por roles en el contexto peruano. Estudio exploratorio sobre espíritu directivo en el Perú. *Industrial Data*, 19(1), 45–58. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81650062007>

Alcázar, P. (2020). Estilo de liderazgo y

compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89–121. http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06

Chávez, J., & Ibarra, J. (2016). Liderazgo y cambio cultural en la organización para la sustentabilidad. *Telos*, 18(1), 138–158. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99344833009>

Checa-Calderón, V., & Rodríguez-Caguana, T. (2018). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. Sociedad Pro-Rehabilitación en Guayaquil en el año 2016. *Revista de Comunicación de La SEECI*, 44, 155–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>

Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. del R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>

Delgado-Espinoza, S., Calvanapón-Alva, F., & Cárdenas-Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

Enderica-Armijos, O., Almeida-Lojas, K., Chamba-Ojeda, S., & Tinoco-Pontón, E. (2018). Implementación de un liderazgo empresarial que mejore la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana. *Revista Ciencia Unemi*, 11(26), 96–105. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661257008/>

García, M., & Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79–90. <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>

- García-Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1), 60–79. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>
- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento & Gestión*, 24, 157–194. http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?pid=S1657-62762008000100007&script=sci_abstract&tlng=es
- Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., & Paredes, I. (2017). El Liderazgo en el clima empresarial Mao Underaction EC del Cantón Ambato de la Provincia de Tungurahua. *Revista de Micro e Pequeñas Empresas e Empreendedorismo Da Fatec*, 3(2), 193–210. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6236056>
- Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., & Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95), 240–249. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>
- González, A., Urdaneta, K., & Muñoz, D. (2017). Liderazgo organizacional y responsabilidad socioambiental, una mirada desde la complejidad y postmodernidad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 11–23. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457002>
- González, N., & Rada, N. (2017). Estrategias para la potenciación de líderes transformacionales juveniles. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIII(1), 81–89. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28056725008>
- Herrera, M. (2016, November 9). El liderazgo en Latinoamérica. *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/el-liderazgo-en-latinoamerica/>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 739–758. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/>
- Lapo, M., & Jácome, M. (2015). El Liderazgo y su Evolución Histórica. *Revista Empresarial*, 9(36), 11–16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419728>
- Loaiza, T. (2017). Liderazgo Organizacional y Capital Humano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 5–7. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457001>
- Matos, L., & Lens, W. (2006). La Teoría de Orientación a la Meta, estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de secundaria de Lima. *Persona*, (9), 11–30. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147112814001>
- Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L., & Napán-Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Palafox, M., Ochoa, S., & Jacobo, C. (2019). Liderazgo en el proceso de sucesión: el caso de una empresa familiar mexicana. *Revista Científica “Visión de Futuro,”* 23(2), 73–85. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357960138005/>
- Palomo Vadillo, M. T. (2007). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (Cuarta). Esic Editorial.
- Pedraja-Rejas, L., & Riquelme-Castañeda, J. (2017). El estudio de los estilos de liderazgo en el campo de la educación. *Interciencia*, 42(11), 709. <https://www.redalyc.org/journal/339/33953499001/>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento

productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28), 1–24. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

intervención de coaching. *Revista CEA*, 7(15), 1–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.22430/24223182.1842>

Pons, F., & Ramos, J. (2012). Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de RRHH sobre el clima organizacional de innovación. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 28(2), 81–98. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5093/tr2012a7>

Robledo-Marín, C., Cardona-Arango, D., Segura-Cardona, A., Lizcano-Cardona, D., & Agudelo-Cifuentes, C. (2019). Capacidad laboral de las personas mayores de 50 años, en proceso de reintegración, adscritos a la Agencia para la Reincorporación y la Normalización. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 37(3), 15–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v37n3a03>

Sánchez Lima, C. N. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigacion Psicologica*, 25, 71–82. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lang=es

Tolentino Quiñones, H. (2020). Habilidades sociales y estrategias didácticas para la formación del liderazgo desde la educación básica. *Revista Educación*, 44(2), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40270>

Vázquez, S., Bernal, J., & Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa REICE. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad*, 12(5), 79–97. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55132460004>

Velázquez-Vega, C., & González-Damián, A. (2021). Inteligencia emocional del líder de la empresa turística a partir de una