



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**Liderazgo y su impacto en el desempeño laboral. Caso de estudio
supermercado en la región insular**

AUTORA:

Rodriguez Carrera, Nicole Patricia

**Componente práctico del examen complejo previo a la obtención
del título de Licenciada en Administración de Empresas**

TUTORA

Ing. Bajaña Villagomez, Yanina Shegía, PhD

**Guayaquil, Ecuador
9 de septiembre del 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Rodríguez Carrera, Nicole Patricia** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**

TUTORA

f. _____

Ing. Bajaña Villagómez, Yanina Shegía, PhD

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Ec. Pico Versoza, Lucía, Mgs.

Guayaquil, a los 9 del mes de septiembre del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Rodríguez Carrera, Nicole Patricia**

DECLARO QUE:

El **componente práctico del examen complejo, Liderazgo y su impacto en el desempeño laboral. Caso de estudio supermercado en la región insular** previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 9 del mes de septiembre del año 2024

LA AUTORA

f. _____
Rodríguez Carrera, Nicole Patricia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIZACIÓN

Yo, **Rodríguez Carrera, Nicole Patricia**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo Liderazgo y su impacto en el desempeño laboral. Caso de estudio supermercado en la región insular**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 9 del mes de septiembre del año 2024

LA AUTORA


f. _____
Rodríguez Carrera, Nicole Patricia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Reporte Compilatio

 INFORME DE ANÁLISIS
magister

Nicole.Rodríguez

3%
Textos sospechosos

< 1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
2% Idiomas no reconocidos
11% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: Nicole.Rodríguez.doc ID del documento: aea378e1eea9fad5c501a189f0cd194fd4af782f Tamaño del documento original: 2,77 MB Autores: []	Depositante: Yanina Shegia Bajaña Villagomez Fecha de depósito: 29/8/2024 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 29/8/2024	Número de palabras: 7317 Número de caracteres: 48.910
---	---	--

Ubicación de las similitudes en el documento:

TUTORA

f. _____
Ing. Bajaña Villagómez, Yanina Shegía, PhD

Estudiante

f. _____
Rodríguez Carrera, Nicole Patricia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ec. Pico Versoza, Lucía, Mgs.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Ec. Govea Andrade Karina, Ph.D.
Miembro II (revisor)

f. _____

Ec. Coello Cazar, David, Mgs.
Miembro III

ÍNDICE

Introducción.....	2
Desarrollo.....	6
Estilos de liderazgo	6
Liderazgo Transformacional.....	6
Liderazgo Directivo	7
Liderazgo Autocrático	8
Liderazgo Democrático	9
Liderazgo Transformacional.....	9
Sectores administrativos.....	10
Las competencias.....	10
Metodología.....	11
Conclusiones	12
Figura 1	13
Figura 2	13
Figura 3	14
Figura 4	14
Figura 5	15
Figura 6	16
Figura 7	16
Figura 8	17
Figura 9	17
Figura 10	18
Conclusiones.....	19
Referencias.....	21
Anexos.....	25

RESUMEN

La siguiente investigación trata sobre el liderazgo y su impacto en el desempeño laboral. Caso de estudio supermercado en la Región Insular, cuyo objetivo es lograr un liderazgo efectivo para tener un impacto positivo en la motivación y el desempeño de los empleados del supermercado ubicado en la región insular del Ecuador. Si bien el liderazgo desempeña un papel fundamental en lo que se refiere al rendimiento laboral en cualquier empresa este puede manifestarse de diversas formas, ayudando a mejorar la comunicación entre los empleados, además contribuye a promover un entorno de trabajo motivador y contribuir al logro de metas organizacionales, es por ello que esta investigación tomó en cuenta aspectos culturales, socioeconómicos y geográficos los cuales contribuyen en la dinámica del liderazgo, así como en la percepción de los empleados en su entorno laboral. El aspecto metodológico se basó en un análisis deductivo, de corte transversal, y enfoque cuantitativo, así como estadístico descriptivo avalado con los instrumentos metodológicos como es la encuesta, de una muestra de empleados donde se evaluó el impacto del liderazgo en el desempeño laboral de los empleados del supermercado. Los resultados determinaron una influencia positiva del liderazgo, existiendo una pronunciada motivación en el rendimiento laboral. Este factor motivacional y de liderazgo transformacional constituyó un aspecto relevante relacionado al rendimiento laboral, que permite un mejor desempeño y productividad organizacional y de esta manera se llega a retener a los empleados, así como la lealtad de clientes y la mejora en la rentabilidad lo que permite un mejor desarrollo del entorno insular.

Palabras clave: liderazgo, organización, motivación, desempeño, productividad, rentabilidad

ABSTRACT

The following research deals with leadership and its impact on job performance. Supermarket case study in the Insular Region, whose objective is to achieve effective leadership to have a positive impact on the motivation and performance of employees of the supermarket located in the insular region of Ecuador. Although leadership plays a fundamental role in terms of work performance in any company, it can manifest itself in various ways, helping to improve communication between employees, and also contributes to promoting a motivating work environment and contributing to the achievement of goals. organizational, that is why this research took into account cultural, socioeconomic and geographical aspects which contribute to the dynamics of leadership, as well as the perception of employees in their work environment. The methodological aspect was based on a deductive, cross-sectional analysis and quantitative approach, as well as descriptive statistics supported by methodological instruments such as the survey, of a sample of employees where the impact of leadership on the work performance of the employees was evaluated. supermarket employees. The results determined a positive influence of leadership, with a pronounced motivation in work performance. This motivational and transformational leadership factor constituted the relational aspect of work performance, which allows for better organizational performance and productivity and in this way employees are retained, as well as customer loyalty and improved profitability, which allows better development of the island environment.

Keywords: leadership, organization, motivation, performance, productivity, profitability

Introducción

En referencia al liderazgo se puede indicar que constituye un rol fundamental en lo que es el desempeño laboral en cualquier empresa u organización, es por ello que esta investigación analizará sus consecuencias dentro de lo que es el contexto de investigación que para el caso se centrará en un supermercado de la zona insular, se tomará en cuenta la manera en que un liderazgo efectivo constituye un impacto positivo en lo que es la motivación y el desempeño laboral de la mayoría de empleados dentro de lo que es una organización.

En investigaciones anteriores se analiza al liderazgo como un proceso de equipo, es decir más que ser el liderazgo tomado como la relación que existe entre jefes y empleados se entiende también como el proceso donde un miembro del equipo influye en el otro existiendo así una relación de liderazgo (DeRue, et al., 2014).

En lo que se refiere a esta conceptualización a diferencia de centrarse en el líder formal, se comprende que el aspecto del liderazgo constituye un aspecto dinámico donde la influencia que existe entre los individuos genera el proceso de liderazgo en equipo. Con ello se logra entender el liderazgo que existe en los equipos autogestionados implica que no existe la relación formal del liderazgo, se hace probable que los individuos busquen influir entre sus compañeros de equipo y con ello se permite el surgimiento del liderazgo.

Viendo dentro de este aspecto el liderazgo llega a ser crucial en cualquier entorno laboral, y con ello permite el logro y consecución de los objetivos, por cuanto los gerentes o directivos deben mantener un alto liderazgo dado que son los responsables en la dirección, motivación, así como en el correcto desempeño de la organización en sus actividades diarias. Si se analiza que el liderazgo efectivo permite evidenciar la mayor o menor disparidad en lo que se refiere a la productividad, así como también en lo referente al desempeño laboral (Cerón,2023). Por lo que la presente investigación es fundamental para una mejor comprensión del impacto del liderazgo como tal en una organización y como este puede influir en el desempeño de los empleados.

Desde el liderazgo autocrático hasta el liderazgo transformacional, cada estilo tiene sus propias consecuencias en el rendimiento laboral y en la cultura organizacional, es importante tener en cuenta cómo el liderazgo puede afectar la motivación de los empleados,

su compromiso con la organización y su plena satisfacción en el trabajo (Bravo y Rodríguez, 2023).

Si se analizan los estilos del liderazgo tanto autocrático como transformacional se puede manifestar que cada uno tiene sus propias cualidades, y por tanto sus propias consecuencias tanto para el aspecto laboral, así como para mantener una buena cultura organizacional. Además, es crucial el analizar cómo afecta el liderazgo a los empleados desde el punto de vista motivacional, así como en la satisfacción laboral. El líder se le conoce por cuanto inspira y empodera a sus empleados, además de reconocer el trabajo de estos dentro de lo que es su equipo laboral, es por ello por lo que este liderazgo puede tener un impacto positivo en lo referente al rendimiento y en la motivación (Contreras, 2013).

Otra de las características es su relevancia con la comunicación mejorando este proceso entre empleados de las diversas áreas de la organización, procurando una comunicación efectiva con sus jefes y compañeros. En lo que indica Jiménez (2021), la comunicación que tiene el líder con sus empleados es crucial para la toma de decisiones acertadas es por ello que tiene un impacto significativo en lo que es el entorno laboral y por ende en el buen desempeño de sus empleados. El liderazgo efectivo se convierte en un pilar fundamental para el trabajo en equipo y el logro de las metas organizacionales.

Asimismo, el entorno específico de la región insular puede enfrentar desafíos adicionales en lo que respecta al liderazgo y el desempeño laboral. Los factores culturales, socioeconómicos y geográficos pueden afectar la dinámica de liderazgo y la forma en que los empleados perciben su entorno laboral. En la presente investigación se pretende indagar el impacto que el liderazgo tiene en el desempeño laboral de un supermercado en la zona insular. Descubrir cómo diversos estilos de liderazgo pueden influir en la motivación, la comunicación y el contexto específico es importante ya que a su vez esto pudiera afectar al desempeño y productividad laboral.

Por tanto, esta investigación es fundamental para comprender la dinámica organizacional y explorar posibilidades de mejora. El presente estudio pretende explorar de manera exhaustiva este tema, brindando una perspectiva integral del impacto del liderazgo en el desempeño laboral en el contexto antes mencionado.

“La definición del impacto en el desempeño laboral se refiere a la valoración de los cambios producidos en un grupo social debido a la inserción de un nuevo componente” (Chiavenato,1993, p.8).

En el ámbito laboral, este impacto puede apreciarse en el desempeño de una organización, tanto en su funcionamiento interno como en el cumplimiento de su misión en la comunidad. Por otra parte, se pudiera considerar que cuando el personal tiene un enfoque diferente, deseo de superación y capacitación, autoconfianza, entusiasmo estuviera relacionado con el estilo de liderazgo, es decir; una conexión causa-efecto entre el desempeño laboral de los colaboradores y el ambiente que el líder ha propiciado en la empresa (Florindes & Alarcón, 2022).

Por otra parte, es imprescindible evaluar como el constante cambio del líder influye en el funcionamiento interno de la organización y esto a su vez repercute en la atención al cliente de dicha empresa, haciendo que se vean posiblemente afectados sus resultados organizacionales y rendimientos financieros (Tolentin, 2020).

¿Existe relación entre motivación y desempeño?

Se sugiere que la motivación y el rendimiento laboral están relacionados. La motivación de los trabajadores puede afectar su desempeño y productividad en el trabajo. Cuando los trabajadores se sienten motivados, pueden esfuerzos más, estar más comprometidos con sus tareas y lograr sus metas laborales (Bennis y Nanus .2018)

Esta motivación puede ser causada por varios factores, como el reconocimiento, la satisfacción en el trabajo, la armonía de las tareas con las habilidades y aptitudes individuales. Las personas pueden experimentar diferencias en cuanto a los factores que influyen en su motivación debido a efectos particulares, diferencias personales y condiciones motivacionales cambiantes en diversos ámbitos de tiempo. La motivación puede estar relacionada con el compromiso de los empleados. Algunos estudios han demostrado que el compromiso de los empleados está relacionado con los resultados de las organizaciones, como la productividad, la retención de empleados, la lealtad de clientes y la rentabilidad (Bravo & Rodríguez, 2023)

La motivación puede afectar mucho el desempeño laboral, pero a veces puede compensar parcialmente la falta de capacidad. Cuando un empleado está motivado, es más probable que demuestre un mayor compromiso, dedicación y esfuerzo para superar las

deficiencias en capacidades específicas. La motivación por sí sola no puede sustituir por completo la falta de capacidad, especialmente en tareas que requieren competencias técnicas o conocimientos especializados. La falta de capacidad puede debilitar la habilidad de un empleado para realizar ciertas tareas, incluso si está motivado. Aunque la motivación puede ser un factor fundamental para impulsar el rendimiento, la adquisición y el desarrollo de habilidades específicas siguen siendo esenciales para alcanzar el éxito en el ámbito laboral (Bohórquez, et al., 2020).

La influencia de la motivación, así como el liderazgo de las jefaturas en sus diversas áreas puede evaluarse en el entorno laboral. Las organizaciones pueden usar diferentes maneras de evaluar la motivación y el liderazgo en el desempeño en el trabajo. Algunas opciones son analizar los resultados y ver cómo los empleados están motivados. La apatía y el comportamiento negativo son factores importantes para evaluar la motivación y el desempeño de los empleados en su trabajo. También se pueden usar técnicas como observar durante las reuniones con los empleados, hacer pruebas exclusivas para entender claramente la motivación en la organización. La precisión, la resolución, la estabilidad a largo plazo, el ruido eléctrico en la salida del sensor, la linealidad, la repetibilidad, la influencia de factores sociales, psicológicos y culturales en el comportamiento del usuario. Estos factores pueden tener un impacto significativo en la medición y deben ser considerados cuidadosamente al evaluar la precisión y fiabilidad de los instrumentos de medición.

Desarrollo

Estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo pueden influir en los empleados y en el ambiente laboral. Cada tipo de liderazgo tiene sus propias características y efectos diferentes en su equipo. Aquí se explicarán algunos estilos de liderazgo y cómo cada uno puede afectar a los empleados (Handscombe, et al., 2022).

Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional, basado en la teoría de Bernard M. Bass, se enfoca en la formación de una conexión de confianza y respeto entre el líder y los seguidores. Este método de liderazgo se centra en cuatro elementos fundamentales: la valoración individualizada, la estimulación intelectual, la motivación inspiradora y la influencia idealizada. “Los líderes transformacionales buscan elevar la moral y la motivación de sus seguidores, lo que puede generar un impacto positivo en el compromiso y la productividad de los empleados” (Chiavenato,1993. p. 8)

La estrategia de liderazgo transformacional se enfoca en fomentar el cambio y la creatividad, buscando influir, guiar y dirigir a los integrantes de una organización para seguir a su líder voluntariamente. Los líderes transformacionales tienen una perspectiva y personalidad más fuertes que los demás, lo cual les permite inspirar y motivar a sus seguidores hacia un nivel de motivación superior (Ceron, 2023).

Este método de liderazgo pretende aumentar la moral y la motivación de los empleados, lo cual tiene un impacto positivo en el compromiso y la productividad del equipo. El liderazgo transformacional se enfoca en el desarrollo personal y profesional de los seguidores, buscando un cambio constante y prolongado en la organización. Los seguidores de un líder transformacional experimentan un mayor sentido de propósito, motivación y satisfacción en el trabajo, así como el desarrollo de habilidades y capacidades que les permiten crecer tanto a nivel profesional como personal. Este estilo de liderazgo es especialmente relevante en entornos empresariales caracterizados por constantes cambios y evolución, ya que busca desatar el potencial de los líderes y de la organización en su conjunto. Los líderes transformacionales buscan estructurar la empresa de manera que favorezca la comunicación para el logro de los objetivos empresariales, inspirando y motivando a los equipos hacia el éxito (Bustillos,2016).

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que busca inspirar y motivar a los miembros de una organización para alcanzar su máximo potencial y lograr resultados excepcionales. Este estilo de liderazgo afecta la moral de los empleados, mejora el desempeño general de la empresa y tiene un impacto muy positivo en la cultura organizacional (Torres & Riaga, 2006). En la presente investigación, se detallan aspectos relevantes del impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de un supermercado insular.

Impacto en la lealtad organizacional y el desempeño laboral

De acuerdo con Bustillos (2016) el comportamiento del líder se convierte en un mediador del entendimiento mutuo, lo que afecta el comportamiento y las creencias de los empleados influyen do directamente en el compromiso de las personas con el trabajo y la capacidad para trabajar.

El estilo de liderazgo afecta la comprensión que las personas tienen del trabajo y la creación de seguidores, lo que indica que cambiar el estilo de liderazgo puede afectar el entorno organizacional y el trabajo. Los líderes de transformación alientan a los empleados a participar en la toma de decisiones, lo que crea un sentido de pertenencia y compromiso con la organización, lo que resulta en un lugar de trabajo positivo y un buen desempeño.

El cambio en el liderazgo se considera algo que afecta la confianza, el compromiso y el desempeño lo que sugiere que esta cultura puede beneficiar la estructura organizacional. Se ha acumulado evidencia que respalda los efectos positivos del liderazgo transformacional en el desarrollo de los empleados, la reducción del estrés laboral y el bienestar de los empleados, lo que sugiere que esta práctica también puede afectar la salud y el bienestar de los empleados y la satisfacción laboral (Rojas, 2023).

Liderazgo Directivo

El liderazgo directivo se caracteriza por establecer objetivos claros y dar órdenes directas a los trabajadores. Este estilo de liderazgo es efectivo para generar estructura en la empresa, especialmente cuando los miembros del equipo carecen de experiencia previa. “El líder directivo proporciona una guía clara y toma decisiones de manera autoritaria, lo que

puede influir en la eficiencia y la ejecución de tareas específicas por parte de los empleados” (Chiavenato,1993.p.8).

El liderazgo directivo se enfoca en establecer metas claras y proporcionar instrucciones directas a los empleados. Este método de liderazgo es efectivo para establecer estructura en la organización, especialmente cuando los integrantes del equipo carecen de conocimientos previos. El líder directivo brinda una guía clara y toma decisiones de forma autoritaria, lo cual puede tener un impacto en la eficacia y la ejecución de tareas específicas por parte de los empleados (Bustillos,2016).

A pesar de su enfoque en la dirección y la toma de decisiones, el liderazgo directivo no abandona la motivación del personal. Sus consejos claros, concisos y directos son la guía adecuada para sus colaboradores, lo cual puede generar un entorno de trabajo estructurado y enfocado en la consecución de metas y objetivos específicos (Contreras y Espinoza 2013).

Asimismo, es importante tener en cuenta otros enfoques de liderazgo habituales, como el liderazgo autocrático, democrático y transformacional. Cada una de estas formas tiene consecuencias distintas en el logro del equipo. El liderazgo autocrático se caracteriza por la toma de decisiones centralizadas, el liderazgo democrático fomenta la participación y la toma de decisiones compartidas, y el liderazgo transformacional busca estimular y impulsar a los empleados hacia un objetivo común. Cada uno de estos estilos puede influir en la dinámica, la motivación y el desempeño del equipo de forma distinta (Benis y Nanus,2018). A continuación, se explica acerca de cada uno de estos tipos de liderazgo.

Liderazgo Autocrático

El liderazgo autocrático se caracteriza por la adopción de decisiones centradas y el control integral por parte del líder. En este contexto, el líder tiene la responsabilidad de establecer objetivos, establecer cómo se alcanzarán, asignar tareas y recursos, y supervisar de manera continua la ejecución. Los subordinados desempeñan un papel limitado en la toma de decisiones y tienden a seguir las instrucciones del líder de manera unidireccional. A pesar de que puede otorgar éxito en la ejecución de tareas específicas, esta forma de liderazgo puede obstaculizar la creatividad y la autonomía de los empleados, lo cual a su vez puede afectar la motivación y el compromiso (Chiavenato,1993, p.8).

Liderazgo Democrático

En otras palabras, el liderazgo democrático impulsa la participación y la adopción de decisiones compartidas. En esta forma, el líder busca la opinión y el respaldo de los integrantes del equipo al tomar decisiones, lo cual puede generar un sentido de pertenencia y compromiso. Los empleados suelen sentirse más valorados y motivados al tener la oportunidad de aportar a la toma de decisiones, lo cual puede tener como consecuencia un entorno laboral más colaborativo y creativo (Benis y Nanus,2018).

Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional se enfoca en estimular y motivar a los integrantes del equipo de manera continua. Los líderes transformacionales tratan de incrementar la moral y la motivación de los empleados, lo cual tiene un impacto positivo en el compromiso y la productividad del equipo. Este método de liderazgo se fundamenta en la capacidad para influenciar sobre la población con el objetivo de alcanzar objetivos en beneficio del bienestar general. Los líderes transformacionales desean estructurar la organización de manera que impulse la comunicación para alcanzar los objetivos empresariales y motivando a los equipos hacia el logro de los objetivos empresariales (Bustillos,2016).

Además de liderar, gestionar, unir y ayudar al trabajo en equipo, el liderazgo es considerado como la capacidad de unir equipos y animarlos a alcanzar sus objetivos ayudando a alcanzar objetivos comunes. De manera similar, es importante entender que el liderazgo no es natural, lo que significa que las personas tienen características humanas u otras características que distinguen a los líderes de los no líderes. (Corrales, 2023).

El liderazgo transformacional se refiere a alentar y motivar a los empleados a crear y crear cambios que ayuden a mejorar y asegurar el éxito futuro de la empresa, lo que sugiere que esta cultura puede ser útil para promover el cambio a nivel insular en lo que se refiere a restaurantes y la forma en que los directivos deben mantener su liderazgo para mejorar la productividad de los empleados.

El liderazgo transformacional aplicado a las operaciones puede tener muchos impactos positivos en el desempeño dado que puede influir en el clima organizacional y los procesos de trabajo. Este tipo de liderazgo incentiva a los empleados a participar activamente en la toma de decisiones creando un sentido de

compromiso con la organización lo que se traduce en un mejor ambiente laboral y un mayor desempeño.

También se puede hacer referencia al impacto en el compromiso, la confianza organizacional y las relaciones laborales: El liderazgo transformacional es considerado un recurso relacionado con la confianza organizacional, el compromiso y la satisfacción laborales, lo que significa que este tipo de liderazgo puede ayudar a lograr buenos resultados de gestión (Tascón & Chavarrol 2018).

Otro de los beneficios del liderazgo transformacional es que permite promover la innovación y el cambio: el liderazgo transformacional se esfuerza por inspirar y alentar a los empleados a innovar y cambiar lo que favorece el crecimiento y el cambio exitosos en el futuro de la empresa y demuestra que este tipo de liderazgo puede promover eficazmente la innovación y el cambio organizacional (Escobar et al., 2022).

Sectores administrativos

Se relaciona con la consecución de los objetivos establecidos por el departamento, los recursos materiales y tecnológicos proporcionados por la institución para la ejecución de las tareas y la elaboración del plan de formación para los empleados (Fierro et al., 2017).

Acorde con la investigación realizada por Bravo y Rodríguez (2023) el 58% de los entrevistados sostienen que algunas y pocas veces se alcanzan los objetivos establecidos en la planificación departamental, mientras que el 59% señalan que los recursos otorgados por la institución para llevar a cabo sus tareas no están aptos o son obsoletos y el 55% señalan la limitación en la planificación de las actividades llevadas a cabo durante el transcurso del año.

Las competencias.

Las competencias se refieren a los conocimientos que el trabajador posee en cuanto a las tareas que realiza, a la difusión de nuevos conocimientos y habilidades que deben adquirir en el trabajo, a la recepción de cursos adaptados a las demandas de los empleados (Florindes y Alarcón, 2022). El 45% de los empleados señalan que algunas y pocas veces tienen conocimientos y habilidades que mejoren sus habilidades en el trabajo, el 72% señalan que las capacitaciones que la institución lleva a cabo escasamente se ajustan a las necesidades de las tareas que desempeñan. (Fierro, et al., 2017).

El impacto en las operaciones que se da por el liderazgo transformacional se refiere al estudio de los cambios provocados por una organización social debido al impacto que causan las decisiones gerenciales en la empresa es por ello que en el trabajo, este efecto se puede ver en el trabajo de la organización, tanto en su trabajo interno como en la gestión de la responsabilidad social.

Metodología

La metodología utilizada se basó en un análisis mixto dado que por una parte se realizó un análisis cualitativo esto fue con una revisión de bibliografía exhausta y este se complementó con un análisis cuantitativo de corte transversal realizando una estadística descriptiva, respaldado por instrumentos metodológicos como las encuestas basado en una muestra de 16 empleados del supermercado insular, donde el 30% son mujeres y el 70% son hombres que se desempeñan en las diferentes áreas del supermercado. Para lo cual se realizaron 51 preguntas en la encuesta planteada a los empleados sobre el desempeño de sus actividades y sobre el liderazgo. Estos resultados fueron analizados en Excel bajo la técnica de regresión con el fin de determinar la relación existente entre las variables objeto del estudio.

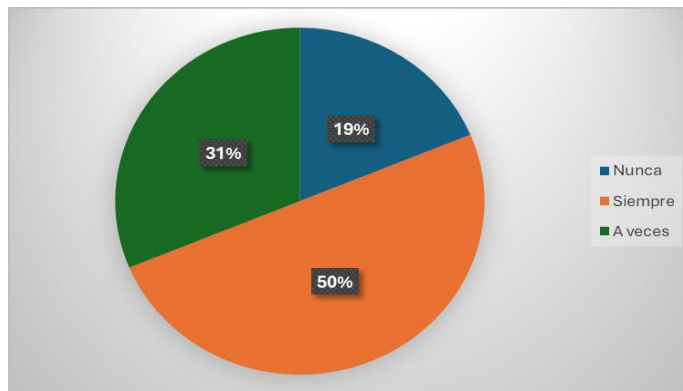
Conclusiones

Los resultados de la encuesta demostraron que existe una influencia positiva del liderazgo transformacional en lo que es el desempeño y productividad laboral, que mantiene el supermercado con los colaboradores motivados y que se encuentran en una constante comunicación con sus líderes o supervisores de cada área, por lo que todo ello les ha permitido desempeñar sus labores de forma óptima, así como también el brindar un excelente servicio de calidad a sus clientes.

En referencia al análisis de resultados basado en el liderazgo efectivo así como en el rendimiento laboral en un grupo de 16 empleados que es la muestra estudiada del supermercado insular, mediante 51 preguntas para evaluar su desempeño, se llegó a concluir que esta investigación puede proporcionar información valiosa para mejorar el liderazgo, la motivación y el rendimiento del equipo, tomando en cuenta las respuestas entregadas en base a dichas preguntas siendo las de carácter motivacional así como en lo referente a la productividad se puede determinar que es donde se debe mejorar con un liderazgo efectivo para todos los empleados de la empresa.

Se ha observado además una relación entre el liderazgo y el desempeño laboral siendo estas dos variables de suma importancia en el desempeño y productividad laboral del restaurante. La motivación y el liderazgo transformacional en los trabajadores puede afectar su desempeño y productividad en el trabajo, y el compromiso de los empleados está vinculado a los resultados de las organizaciones, como la productividad, la retención de empleados, la lealtad de clientes y la rentabilidad. Otro de los resultados encontrados al realizar preguntas sobre su supervisor o jefe entorno a su liderazgo efectivo se puede determinar que el 50% indican que su jefe de área busca alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones humanas entre los aspectos más determinantes de un buen liderazgo.

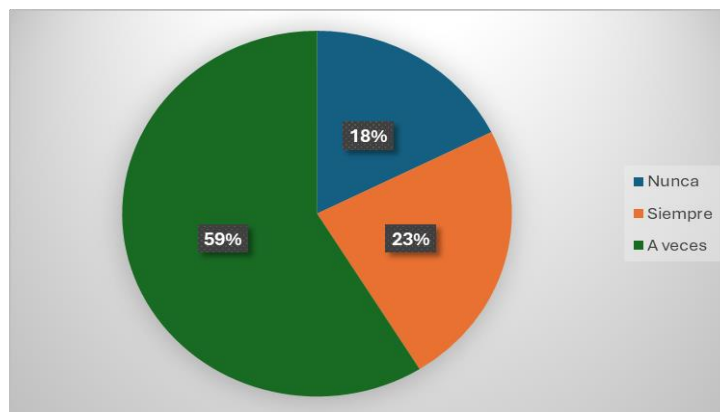
Figura 1



Su jefe de área busca alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones humanas.

Como se puede observar en la figura 1 y dentro de las preguntas más importantes sobre un buen liderazgo el 50% está de acuerdo en que su jefe si busca alternativas, así como sugerencias para conservar las buenas relaciones humanas, notándose un buen liderazgo efectivo en la organización.

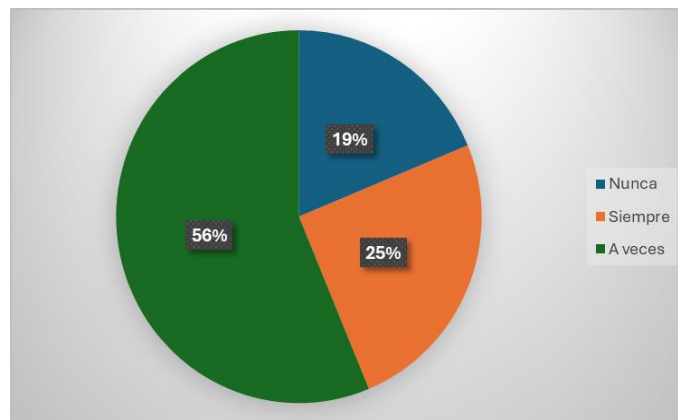
Figura 2



Su jefe de área escucha y respeta las ideas de los demás.

En la pregunta sobre si su jefe de área demuestra habilidades comunicativas un 59% indicaron que a veces, el 23% dijeron que siempre y un 18% indican que nunca, por lo que se determina un buen liderazgo al escuchar y respetar las ideas de los demás por parte de sus jefes en la organización.

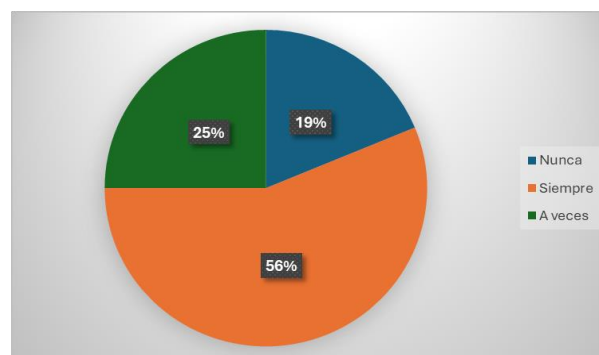
Figura 3



Su jefe de área demuestra habilidades comunicativas.

En la pregunta si su jefe de área demuestra habilidades comunicativas se puede observar que un 56% indican que a veces, 25% dice siempre y un 19% nunca, Por lo que se indica que la mayoría determina que si existe una buena comunicación organizacional.

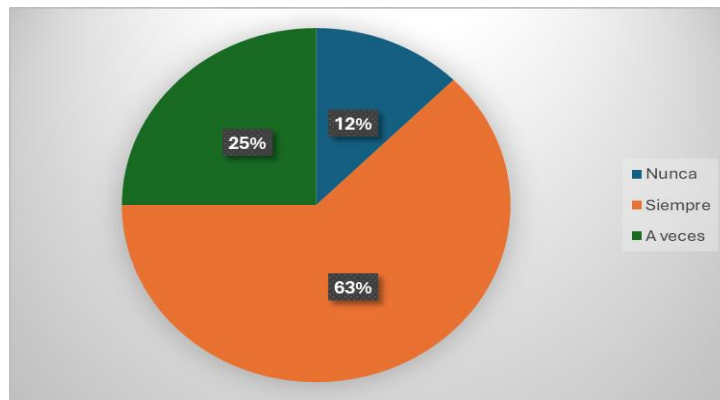
Figura 4



Su jefe de área escucha y respeta las ideas de los demás

En esta pregunta se puede determinar que el 56% indica que siempre, un 25% dice a veces y un 19% dice que nunca. Lo que demuestra que existe un amplio liderazgo por parte de las jefaturas.

Figura 5

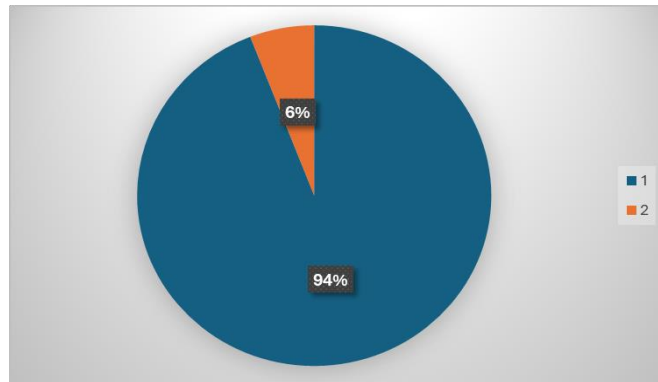


Su jefe de área tiene una disposición abierta para escuchar a los demás

En referencia a esta pregunta se puede determinar que el 63% indica que siempre, el 25% indicaron que a veces y un 12% dice que nunca, por lo que se entiende como un buen liderazgo por cuanto sus directivos mantienen una disposición abierta para escuchar a los empleados del restaurante insular. Los líderes transformacionales buscan influir positivamente en el progreso y desarrollo de las personas con las que trabajan, alentándolos a innovar y crear cambios que contribuyan al éxito futuro de la empresa.

En base a los resultados se determinó un liderazgo transformacional mediante el cual se llegue a incrementar la moral del grupo así como también el fomentar tanto la innovación como también en resolver los conflictos que existan o se sigan dando en el interior del supermercado insular y con ello lograr una menor rotación de empleados permitiendo el fomentar un verdadero sentido de permanencia en el equipo, donde los líderes y seguidores incrementan tanto a nivel motivacional como en lo moral su nivel por cuanto a futuro los verdaderos líderes transformacionales están en busca de influir tanto a nivel positivo como en el progreso y desarrollo de los empleados permitiéndolos a todos innovar así como también el crear verdaderos y eficientes cambios que permitan y contribuyan en el éxito los objetivos planteados en el supermercado como empresa. Al analizar el desempeño en el trabajo por parte de los empleados del supermercado insular, se obtuvieron entre los resultados más relevantes del cuestionario realizado a la muestra lo siguiente:

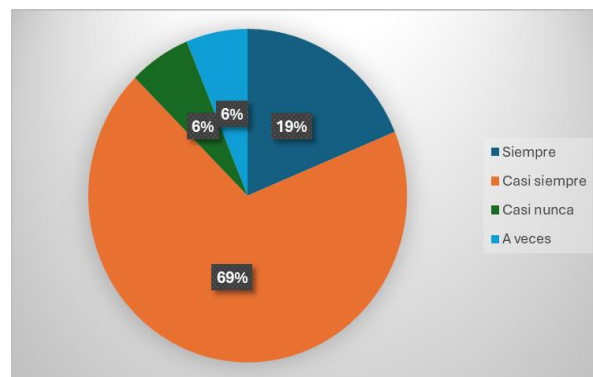
Figura 6



¿Realiza sus actividades con dedicación?

Se puede observar que un 94% indicaron que si realizan las actividades en el supermercado insular con dedicación.

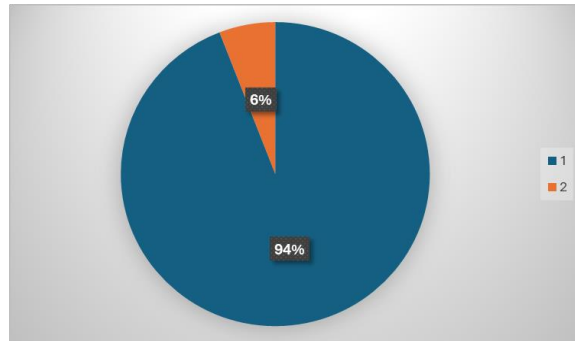
Figura 7



¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?

Se puede analizar que una gran mayoría indicaron que casi siempre en un 69%, seguido del 19% que indicaron que siempre y un 6% que dijo a veces y casi nunca,

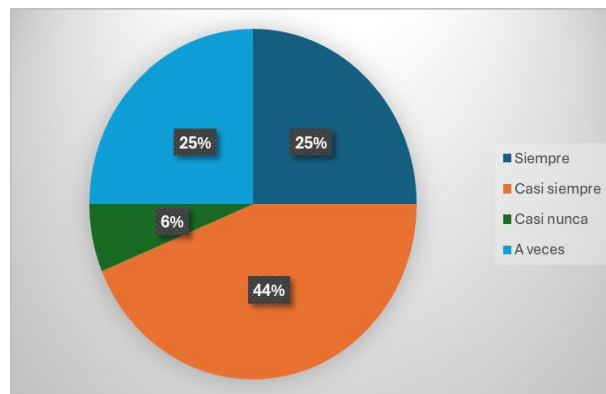
Figura 8



Quando llega al trabajo, ¿comienza a trabajar inmediatamente?

Se puede determinar en base a la pregunta que los empleados en un 94% como muy buena y buena en un 6% es decir su productividad es muy buena en el desempeño de actividades en su trabajo.

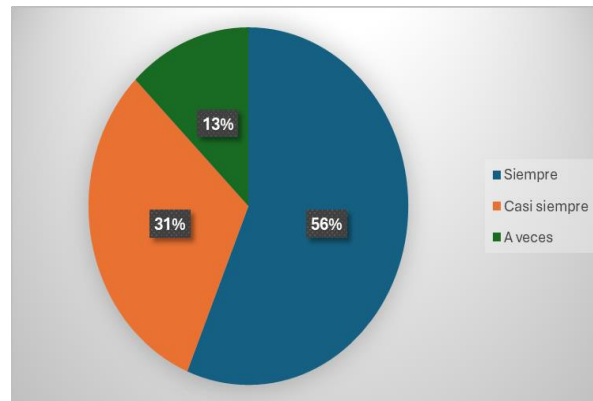
Figura 9



¿Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?

Se puede observar en la respuesta a la pregunta planteada que un 44% indicaron que casi siempre, un 25% dijeron que casi nunca y a veces y un 6% siempre. Por lo que se determina que su lugar de trabajo es óptimo y sin interrupciones para realizar su trabajo.

Figura 10



¿Mantiene un ritmo de trabajo sostenido?

Se determina que un 56% en base a la pregunta planteada a la muestra indica que siempre, un 31% casi siempre y un 13% dice que a veces.

Con todos estos datos más relevantes en base al desempeño laboral, así como el liderazgo ejercido por sus jefes en el supermercado insular se puede determinar que las dos variables de estudio son correlacionales por cuanto al sostenerse un buen liderazgo con los empleados se incrementa sustancialmente su productividad en el trabajo en sus diferentes áreas siendo efectivo el liderazgo transformacional que se aplica en el restaurante al incrementar el desarrollo y productividad de los empleados.

Los resultados de la encuesta más relevantes muestran la influencia positiva del liderazgo en el desempeño de los empleados. Se concluye que el liderazgo efectivo mantiene a los empleados motivados y en contacto constante con sus líderes, permitiéndoles realizar su trabajo de manera óptima y brindar un servicio de excelente calidad a los clientes. Además, se ha observado una relación entre el liderazgo y el desempeño laboral, donde la motivación de los empleados influye en su productividad y el compromiso de los empleados está relacionado con los resultados organizacionales de los empleados, como la productividad, la retención de los empleados, la lealtad de los empleados y las ganancias.

En las evaluaciones de liderazgo, se encontró que el 50% de los empleados dijeron que sus gerentes de departamento buscan alternativas y sugerencias para mantener buenas relaciones humanas, lo que demuestra un buen liderazgo efectivo dentro de la organización. Asimismo, se ha establecido que el liderazgo transformacional busca impactar positivamente en el progreso y desarrollo de los empleados, impulsándolos a innovar y crear cambios que contribuyan al éxito en el futuro de la empresa.

En términos de eficiencia en el trabajo, se observó que la gran mayoría de los empleados realizan su trabajo concienzudamente (94%), resolviendo problemas relacionados con sus funciones sin pedir ayuda. Otros (69%), comienzan a trabajar cuando llegan al trabajo. (94%), mantener un ritmo de trabajo rápido (56%) y trabajar sin interrupciones durante toda la jornada laboral (44%).

Conclusiones

Los hallazgos del análisis de regresión indican que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los empleados. Esto se puede sustentar en varios puntos clave:

Motivación y Compromiso: El liderazgo transformacional se centra en inspirar y motivar a los empleados, lo que se traduce en un mayor compromiso con sus tareas. Según los resultados, un alto porcentaje de empleados (94%) indicó que realizan sus actividades con dedicación, lo que sugiere que un liderazgo efectivo fomenta un ambiente donde los empleados se sienten valorados y motivados.

Comunicación Efectiva: La investigación también destaca la importancia de la comunicación entre líderes y empleados. Un 63% de los encuestados mencionó que sus jefes tienen una disposición abierta para escuchar, lo que refuerza la idea de que un liderazgo transformacional promueve un entorno de comunicación fluida. Esto es crucial para la toma de decisiones y para que los empleados se sientan parte del proceso.

Resolución de Problemas: Los resultados mostraron que un 69% de los empleados resuelven problemas relacionados con sus tareas sin recurrir a otros, lo que indica que se sienten empoderados y capaces de tomar decisiones. Este empoderamiento es un componente clave del liderazgo transformacional, que busca desarrollar la autonomía y la confianza en los empleados.

Rendimiento y Productividad: La correlación entre un liderazgo efectivo y el rendimiento laboral se evidencia en que la mayoría de los empleados (94%) comienzan a trabajar inmediatamente al llegar, lo que sugiere un alto nivel de productividad. Esto se alinea con la teoría de que un buen liderazgo puede influir positivamente en la eficiencia y efectividad del trabajo.

Impacto en la Cultura Organizacional: El liderazgo transformacional no solo afecta el desempeño individual, sino que también contribuye a una cultura organizacional positiva. La investigación sugiere que los empleados que se sienten motivados y apoyados por sus líderes son más propensos a colaborar y contribuir al éxito general del supermercado.

El liderazgo efectivo ha demostrado tener un impacto significativo en el desempeño laboral, la motivación de los empleados y el logro de metas organizacionales, especialmente en el contexto específico de un supermercado en la región insular del Ecuador.

En base a los análisis planteados tanto de evaluación de desempeño, así como del liderazgo revelan que existe una marcada influencia positiva de lo que es el liderazgo transformacional efectivo en el desempeño laboral dentro del supermercado por parte de sus empleados, dicha influencia mayoritaria se manifiesta totalmente en las respuestas dadas en el cuestionario realizado en las encuestas donde se demuestra alta motivación de colaboradores así como en una fluida comunicación tanto de sus empleadores con sus empleados en cada área del supermercado insular, por lo que se puede manifestar que dichos factores han permitido que sus empleados desempeñen eficientemente sus tareas o labores en el día a día de manera óptima y presten un excelente servicio de calidad a sus clientes.

Es por ello que se puede concluir indicando que tanto el liderazgo transformacional y la motivación son fundamentales y pueden afectar el desempeño y productividad de los empleados. Es por todo ello que esta investigación proporciona una información totalmente valiosa para de esta manera mejorar significativamente el liderazgo a nivel directivo, la motivación, y el rendimiento en equipo, reflejando dicho análisis la importancia fundamental que tiene un liderazgo efectivo y también una motivación a tiempo en el entorno laboral se destaca también la necesidad de comprender así como también el abordar estos factores y aspectos que permiten impulsar totalmente tanto el desempeño como la satisfacción de las actividades realizadas por los empleados dentro del supermercado en su labor diaria.

Es por todo ello que se sugiere implementar planes a futuro que pueden incluir programas de desarrollo de liderazgo transformacional, capacitación, mentoría, así como también en otras iniciativas destinadas a obtener mejoras en las habilidades de liderazgo de los empleados que se dedican a labores específicas dentro del supermercado insular.

Referencias

- Angulo, J. C. R., Masacón, M. R. H., Díaz, P. A. M., Aristega, J. E. M., & Chávez, D. G. N. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 2(7), 15-22.
- Bennis, W. y B. Nanus (2018) *Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz*, Ed. Norma, Colombia.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bravo, F. M. A., & Rodríguez, J. M. C. (2023). Identidad y compromiso organizacional en empleados de la empresa familiar mediana de Mazatlán, Sinaloa. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 30(1), 1-16.
- Bustillo, C. (2016) “La gestión de recursos humanos y la motivación de la persona”, *Revista Capital Humano, España*, no. 73., 17-28pp.
- Claros Vásquez, C. O. (2019). Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del SENATI–Huacho en el año 2018.
- Ceron, J. (20 de 06 de 2023). Cómo los líderes pueden motivar a sus equipos y mejorar la cultura empresarial. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-los-l%C3%ADderes-pueden-motivar-sus-equipos-y-mejorar-juan-cer%C3%B3n>
- 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>
- Chiavenato I., (1993) “Administración de Recursos Humanos”, Ed, Mc Graw Hill, México D.F. Pág.8

- Contreras, F., Barbosa, D., Uribe L, Molina R, Espinoza M., (2013). Liderar Equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales. *Universidad & empresa*, 15(25), 53-71.
- Corrales Hernandez, L. C. (2023). Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en el ámbito organizacional: revisión aplicada [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad de Lima]. Repositorio institucional de la Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/18258>
- 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>
- DeRue, J. D. Nahrgang and S. J. Ashford.(2014) "Interpersonal perceptions and the emergence of leadership structures in groups: A network perspective". *Organ. Sci.* Vol. 26 N° 4, pp. 1192-1209. 2015. DOI: 10.1287/orsc.2014.0963
- Escobar, G. S., Fernández, M. A., & González, J. H. C. (2022). El liderazgo transformacional y su relación con la innovación organizacional y lo verde: una revisión de literatura. *Administración y Organizaciones*, 25(48), 106-132.
- Fierro,Isidro;Lindao,Carlos & Holguin,Johnna. (2017). INFLUENCIA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/02/influencia.html>.
- Florindes, J. A. M., & Alarcón, M. C. (2022). Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores.
- 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>
- Handsombe, Richard y Norman, Philip (2022) *Liderazgo Estratégico*. Mc Graw HillInteramericana de España. Madrid.

- Jiménez, C. R. (2021). La importancia de la comunicación y liderazgo: herramientas para métodos efectivos de formación y organización educativa. *TecnoHumanismo*, 1(10), 27-46.
- NOGAREDA, C. (2006). Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales*, 39.
- Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L., & NapánYactayo, 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/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Rojas Yauri, Y. C. (2023). Relación entre liderazgo y estrés laboral: revisión aplicada.
- 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/>
- Sánchez Lima, C. N. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigación Psicológica*, 25, 71–82. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lang=es
- Tascón Yusty, L. I., & Chavarrol Alegría, D. F. (2018). Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso de los empleados en las mipymes del Valle del Cauca.
- 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/10.15517/revedu.v44i2.40270>
- Torres, M. R. M., & Riaga, C. O. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118-134.
- 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 intervención de coaching. *Revista CEA*, 7(15), 1–24.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22430/24223182.1842>

Anexos
Encuestas.
Cuestionario sobre desempeño laboral (Olivera, et al 2021)

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	CAPACIDAD PEDAGOGICA					
01	Genera un conflicto cognitivo en base a preguntas problematizadoras.					
02	Desarrolla estrategias para recoger saberes previos.					
03	Ayuda a construir los nuevos saberes.					
04	Relaciona los nuevos saberes con la realidad.					
05	Favorece la adquisición del aprendizaje en equipo.					
06	Utiliza estrategias para el trabajo en equipo.					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
07	Propicia un ambiente de clase agradable.					
08	Mantiene el ambiente de forma ordenada.					
09	Demuestra actitud de solidaridad.					
10	Demuestra ética profesional.					
11	Demuestra empatía.					
12	Reconoce el potencial del aprendiz.					
	EVALUACION					
13	Evalúa permanentemente los aprendizajes de los aprendices.					
14	Registra y hace uso de la evaluación formativa.					
15	Aplica diferentes tipos de evaluación.					
16	Valora en forma justa la participación de los aprendices.					
17	Verifica el nivel de logro de los aprendizajes a través de instrumentos de evaluación.					
18	Comprende y ayuda a los aprendices que se atrasan en el proceso de aprendizaje.					
Gracias por tu colaboración						

Sobre liderazgo (Olivera, et al 2021)

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	TOMA DE DECISIONES					
01	Cuando existen problemas en la institución invita al personal a ser partícipes en la toma de decisiones para solucionarlos.					
02	Permite que otra persona encargada tome las decisiones en su ausencia					
03	Espera el momento oportuno para tomar una decisión.					
04	Toma decisiones rápidamente frente a un problema.					

05	Estudia las consecuencias para tomar una decisión.					
06	Busca alternativas y sugerencias para conservar buenas relaciones humanas.					
	COMUNICACIÓN					
07	Demuestra habilidades comunicativas.					
08	En las actividades laborales utiliza la comunicación para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.					
09	Fomenta el trabajo en equipo.					
10	Escucha y respeta las ideas de los demás.					
11	Negocia soluciones mediante el dialogo.					
12	Tiene una disposición abierta para escuchar a los demás.					
	MOTIVACIÓN					
13	Actúa con justicia en situaciones de conflictos en la institución.					
14	Reconoce públicamente las actitudes relevantes de los colaboradores y de los aprendices.					
15	Otorga estímulo a quien se lo merece para mejorar el clima institucional.					
16	Reconoce el trabajo del personal a su cargo					
17	Anima a los instructores a superar los estándares de rendimiento alcanzado.					
18	Permanentemente persuade o convence para trabajar armónicamente.					
Gracias por tu colaboración						

Evaluación del desempeño. (Nogareda, C. 2006)

1. ¿Falta mucho a su trabajo?
2. ¿Llega puntualmente a su trabajo?
3. ¿Cumple con su horario de trabajo?
4. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?
5. ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?
6. ¿Le agrada participar en la planificación de las actividades de la compañía?
7. ¿Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones?
8. ¿Sabe planea sus propias actividades?
9. ¿Propone ideas para mejorar el servicio de la compañía?
10. ¿Tiene iniciativa para realizar sus tareas?
11. ¿Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen?
12. ¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?
13. ¿Es constante en cualquier tarea que emprende?
14. ¿Realiza sus actividades con dedicación?
15. ¿Se considera responsable de las tareas que le son asignadas?
16. ¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?
17. ¿Puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas?
18. ¿Puede realizar su trabajo, sin ayuda de otros?
19. ¿Puede realizar su trabajo, sin ayuda de otros?
20. En los conflictos de trabajo, ¿tiene una actitud conciliadora?
21. ¿Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?
22. ¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?
23. ¿Trata de imponer sus puntos de vista sobre los de sus compañeros de trabajo?
24. Cuando llega al trabajo, ¿comienza a trabajar inmediatamente?
25. ¿Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral?
26. ¿Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo?
27. ¿Puede mantener su atención en el trabajo?
28. ¿Considera a su trabajo interesante?
29. ¿Considera a sus tareas monótonas y aburridas?
30. ¿Comete muchos errores en su trabajo?
31. ¿Le lleva demasiado tiempo realizar su tarea?
32. ¿Mantiene un ritmo de trabajo sostenido?
33. ¿Realiza actividades variadas?
34. ¿Puede utilizar los conocimientos que tiene?
35. ¿En su trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades?
36. ¿Como es su trato con sus compañeros? ¿Cortés o displicente?
37. ¿Considera que sus compañeros estiman su trabajo como importante?
38. ¿Si dejara de hacer su trabajo, afectaría el de los demás?

39. ¿Su Jefe inmediato, valora su trabajo?
 40. ¿Todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas?
 41. ¿Cada uno se “arregla como puede”?
 42. ¿Existe un ambiente de colaboración?
 43. ¿Hace “suyos” los problemas de trabajo de sus compañeros?
 44. ¿Es alentado por sus aciertos? ¿Esto lo impulsa a trabajar mejor?
 45. ¿Cuando comete errores en su trabajo, sus compañeros de trabajo lo critican?
 46. ¿Su Jefe le informa periódicamente si su trabajo está bien hecho?
 47. ¿Le llaman la atención con frecuencia?
 48. ¿Su trabajo está bien pagado?
 49. ¿Considera necesaria alguna recompensa económica por su trabajo?
 50. ¿Considera necesario algún incentivo no económico por su trabajo?
51. Teniendo en cuenta todos los aspectos propuestos, cuán satisfecho está con su trabajo?



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Rodríguez Carrera, Nicole Patricia**, con C.C: # 2000114971 autor/a del **componente práctico del examen complejo: Liderazgo y su impacto en el desempeño laboral. Caso de estudio supermercado en la región insular** previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 9 de septiembre de 2024

Nicole Carrera

f. _____

Nombre: **Rodríguez Carrera, Nicole Patricia**

C.C: **2000114971**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Liderazgo y su impacto en el desempeño laboral. Caso de estudio supermercado en la región insular		
AUTOR(ES)	Rodriguez Carrerra Nicole Patricia		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Bajaña Villagomez, Yanina Shegía		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Economía y Empresa		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	9 de septiembre de 2024	No. DE PÁGINAS:	27 de páginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	Motivación laboral, tipos de liderazgo, productividad.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Liderazgo, organización, motivación, desempeño, productividad, rentabilidad.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>La siguiente investigación trata sobre el liderazgo y su impacto en el desempeño laboral. Caso de estudio supermercado en la Región Insular, cuyo objetivo es lograr un liderazgo efectivo para tener un impacto positivo en la motivación y el desempeño de los empleados del supermercado ubicado en la región insular del Ecuador. Si bien el liderazgo desempeña un papel fundamental en lo que se refiere al rendimiento laboral en cualquier empresa este puede manifestarse de diversas formas, ayudando a mejorar la comunicación entre los empleados, además contribuye a promover un entorno de trabajo motivador y contribuir al logro de metas organizacionales, es por ello que esta investigación tomó en cuenta aspectos culturales, socioeconómicos y geográficos los cuales contribuyen en la dinámica del liderazgo, así como en la percepción de los empleados en su entorno laboral. El aspecto metodológico se basó en un análisis deductivo, de corte transversal, y enfoque cuantitativo, así como estadístico descriptivo avalado con los instrumentos metodológicos como es la encuesta, de una muestra de empleados donde se evaluó el impacto del liderazgo en el desempeño laboral de los empleados del supermercado. Los resultados determinaron una influencia positiva del liderazgo, existiendo una pronunciada motivación en el rendimiento laboral. Este factor motivacional y de liderazgo transformacional constituyó un aspecto relevante relacionado al rendimiento laboral, que permite un mejor desempeño y productividad organizacional y de esta manera se llega a retener a los empleados, así como la lealtad de clientes y la mejora en la rentabilidad lo que permite un mejor desarrollo del entorno insular.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-958999203	E-mail: Nicole_97_13@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Coello Cazar, David		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: david.coello@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			