



RELACIÓN DEL LIDERAZGO CON LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

LEADERSHIP RELATIONSHIP WITH BUSINESS PRODUCTIVITY

Maria Gabriela Lara Cedeño¹, Pedro Alexander Avilés Almeida², Joel Alejandro Barba Salazar³

1 - Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí, Manta, Ecuador

2 - Universidad Estatal de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador

3 - Investigador Independiente, Ecuador

1. Email: maria.lara@uleam.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3352-6119>

2. Email: pedro.avilesal@ug.edu.ec ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5207-2645>

3. Email: joelbarba18@outlook.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0816-7978>

Recibido: 15/03/2021 Aceptado: 22/07/2021

Para Citar: Lara Cedeño, M. G., Avilés Almeida, P. A., & Barba Salazar, J. A. (2021). Relación del liderazgo con la productividad empresarial. Revista Publicando, 8(31), 15-25. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2228>

Resumen:

En este mundo tan globalizado y cambiante, lograr el punto máximo de productividad es fundamental en las empresas ya que esto les permitirá, sobresalir, lograr posicionarse y ser la mejor opción frente a su competencia. En este sentido el objetivo principal de esta investigación es analizar la relación del liderazgo con la productividad empresarial. La metodología implica un diseño no experimental con nivel descriptivo cualitativo. Como conclusión se tiene que tanto los factores que influyen en el rendimiento de una empresa, como las diferentes formas para incentivar y generar una mayor productividad en sus empleados, son algunas de las formas que se pretenden dar a conocer y que desde la perspectiva que algunos autores han enunciado son las empresas quienes deben diseñar planes o alternativas que permitan a sus empleados colaborar. Igualmente se destaca que la productividad es sumamente importante para lograr un desarrollo económico tanto de la empresa como del país donde se encuentre, y que a su vez permitirá destacarse frente a la competencia. El líder debe estar siempre enfocado en las metas y visiones de la empresa de manera que esté a la par de las ideas presentes en el personal.

Palabras clave: productividad, de, competencia, desarrollo económico.

Abstract:

In this globalized and changing world, achieving the maximum point of productivity is fundamental in companies, since this will allow them to stand out, to position themselves and to be the best option in front of their competition. In this sense, the main objective of this research is to analyze the relationship between leadership and business productivity. The methodology implies a non-experimental design with a qualitative descriptive level. The conclusion is that both the factors that influence the performance of a company, as well as the different ways to encourage and generate greater productivity in their employees, are some of the ways that are intended to make known and that from the perspective that some authors have stated, it is the company who must design plans or alternatives that allow their employees to collaborate. It is also emphasized that productivity is extremely important to achieve economic development of both the company and the country where it is located, which in turn will allow it to stand out from the competition. The leader must always be focused on the goals and visions of the company so that it is in line with the ideas of the personnel.

Keywords: productivity, leadership, competition, economic development.



INTRODUCCIÓN

Las empresas al tener conciencia de un mundo cada día más globalizado y tecnológicamente avanzado, procuran siempre estar a la vanguardia en cuanto a la competitividad frente a otras organizaciones, pues para obtener los mejores porcentajes de productividad en la prestación de bienes y servicios es necesario tomar en cuenta cada uno de los aspectos que influyen en el proceso de lograr sus objetivos y metas planteadas.

La productividad no solo se refiere al resultado positivo de los procesos internos de las empresas sino también al aporte que brinda esta, en cuanto al sector productivo del país, generando empleos, y el desarrollo en los sectores comerciales y de servicios, las Pymes son fuente fundamental de creación de riqueza, y contribuyen en gran medida con la estabilidad social ayudando a generar ingresos a través de los tributos (Romero, Flores, Campoverde, y Coronel, 2017). En este sentido, la productividad está ligada a una serie de competencias y habilidades que poseen las personas para lograr una o más metas establecidas, y del desarrollo de estos aspectos dependerá el nivel de productividad que pueda existir, es así como Felsing y Runsa 2002 citado por Cabrejos y Medina (2020) mencionan que la productividad es una mezcla entre la eficiencia y la eficacia, puesto que la eficiencia esta referida a como son utilizados los recursos que interfieren en el proceso y la eficacia se refiere a como se desempeñen los implicados en el proceso.

De manera mas especifica Cabrejos y Medina (2020) indican que la eficiencia esta determina con el uso de los recursos que se tienen dispuestos en

algún proceso, y la manera mas óptima de cómo son empleados para lograr los objetivos de la empresa, asimismo la eficacia es la manera como se mide la eficiencia y el nivel de cumplimiento de los objetivos planteados. De la misma manera se agrega un tercer aspecto que es la efectividad que no es mas que el alcance que se logra con la eficiencia y la eficacia, y la manera como se miden las metas logradas y cuantos recursos fueron utilizados, siguiendo una serie de criterios denominados básicos en la efectividad organizacional como:

- Cumplimiento de sus objetivos
- Su funcionamiento
- La utilización de los recursos
- La satisfacción de las personas que la integran (pág. 16).

Trujillo (2016) menciona en su trabajo investigativo “prácticas organizativas, productividad y ciclo de vida empresarial en las PYMES” que la productividad y la competitividad están ligadas con el desarrollo de un país, y están estrechamente relacionados estos aspectos entre si, de la misma manera no se deben confundir, de allí que se convierten en piezas fundamentales dentro de la gestión empresarial contribuyendo en gran manera al desempeño y la constante mejora de las actividades de la organización.

Por otra parte, Romero y Gijón (2016) mencionan que el talento humano es el principal valor añadido que poseen las empresas, puesto que sus habilidades y capacidades para ejecutar sus funciones está directamente relacionada con la productividad, a través de una serie de competencias individuales que permiten lograr la eficiencia y la eficacia en cada una de las



actividades que desempeñen los trabajadores. Un trabajador competente es capaz de utilizar menos recursos en una actividad o hacerla en menor tiempo al optimizar los recursos.

En este sentido Vives (2016) menciona que para lograr entender cuán importante es el talento humano altamente productivo dentro de la empresa debe estar presente con gran claridad la visión de la organización y pensar en la empresa como un todo, donde cada una de las partes que la conforman producen reacciones producto de sus interacciones, y a su vez cada parte conforma un subsistema, sincronizado entre sí, presentando características como la armonía y un adecuado

clima organizacional.

De esta manera Murcia (2017) indica que la cultura empresarial es muy importante e influye en la productividad de la organización, puesto que al identificarse los trabajadores con la empresa, conocer los objetivos y las metas planteadas pueden sentirse identificados e inclusive mejorar su rendimiento laboral. Igualmente, menciona que existen diversas dimensiones que se pueden estudiar para conocer los pensamientos, sentimientos y como se desenvuelve durante su jornada laboral y como estas actitudes influyen en su desempeño. Estas dimensiones son descritas en la Tabla 1.

Tabla 1
Listado de dimensiones.

DIMENSIONES	DEFINICIÓN	FACTORES QUE INCIDEN
Psicológica	Comprende los factores individuales que intervienen en el quehacer de la persona.	Motivación: es la energía y esfuerzo que se emplean para el logro de objetivos que satisfacen necesidades y tiene cuatro características comunes: es un fenómeno individual, intencional, multifacético y las teorías predicen el comportamiento.
		Satisfacción laboral: es un estado afectivo y emocional positivo, producto de la percepción subjetiva, que es el resultado del trabajo que se realiza o de las experiencias que vivimos al realizarlo.
		Competencias: son los conocimientos y las habilidades técnicas y humanas que tiene cada individuo.
		Identificación y compromiso: es la forma como el individuo considera importante y relevante su labor en la empresa y como dicho trabajo contribuye a la creación de su identidad. El compromiso se refiere al nivel en que el individuo se involucra con la organización dependiendo de los vínculos afectivos y la lealtad.



Psicosocial

Se refiere a las actuaciones del individuo al interactuar con otros por conformar parte de un grupo para satisfacer necesidades comunes.

Factores grupales:

Cohesión: constructo multidimensional y dinámico, entendido como el conjunto de fuerzas que llevan a los individuos a permanecer en grupo

Participación: es la manera como el individuo interviene en la toma de decisiones y su comportamiento referente a las mismas.

Conflicto: es visto como un proceso que se manifiesta cuando un individuo o un grupo perciben diferencias o divergencias entre sus intereses individuales o grupales y los intereses de otros individuos o grupos, relacionadas con las tareas o con las relaciones socioafectivas.

Factores organizacionales

Cultura organizacional: Es la forma en que se hacen las cosas en la empresa

Liderazgo: es responsable de formular el futuro deseado y establecer las guías para lograrlo, definiendo el marco estratégico del cual se deriva la planificación, considerando las características del entorno, la actuación pasada de la organización y sus propósitos a futuro, inspirando e influyendo en los individuos y en los grupos, para alcanzar el éxito

Clima Organizacional: facilita que se genere el compromiso con algo superior al interés personal, generaría estabilidad en el individuo, compromiso con la organización, lo cual le permitirá sentirse a gusto con su trabajo.

Fuente: (Murcia, 2017)

De la misma manera, Arguello (2017) menciona que motivar a los trabajadores es una herramienta muy importante para lograr un mejor rendimiento con mejores resultados en cuanto a productividad, mejorando en gran medida frente a la competencia, en este aspecto intervienen los

líderes, estos deben ser identificados dentro de la organización pues servirán como guías y brindan ayuda orientando a los empleados que posean debilidades o algunas fallas en su rendimiento tanto individual como grupal.



Muchas empresas en Latinoamérica buscan alcanzar sus niveles máximos de productividad logrando que sus trabajadores posean un sentido de pertenencia que se logra con una cultura organizacional, un clima organizacional adecuado y buen liderazgo, donde el o los líderes les impulse y les mantenga motivados y centrados en el cumplimiento de sus responsabilidades ya que estos aspectos son sumamente importantes para el desenvolvimiento de las actividades de los trabajadores y lograr cumplir con la planificación de la organización.

A nivel de Ecuador según Ortega, Cuascota, Pilataxi, y Gualotuña (2018) en su investigación denominada Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la Provincia de Pichincha Ecuador, determinaron que en la provincia de Pichincha a nivel de Pyme se pudo identificar tres estilos de liderazgo: democrático, autocrático y liberal, presentando un bajo porcentaje en el uso de mezclas de estilos, de igual manera estos autores pudieron determinar que existe una estrecha relación entre el estilo de liderazgo implementado en las empresas con la productividad empresarial. Asimismo constataron que predomina el liderazgo democrático en las Pyme de Pichincha y se pudo determinar que estas empresas tuvieron mayor productividad.

En este mundo tan globalizado y cambiante, lograr el punto máximo de productividad es fundamental en las empresas ya que esto les permitirá, sobresalir, lograr posicionarse y ser la mejor opción frente a su competencia, en este sentido el objetivo principal de esta investigación es analizar la relación del liderazgo con la productividad empresarial. La metodología utilizada es a través de un diseño no experimental

con nivel descriptivo cualitativo.

METODOLOGÍA

La metodología empleada es de diseño bibliográfico de tipo documental. El diseño se fundamenta en la revisión sistemática, rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase, donde se efectúa un proceso de abstracción científica, generalizando sobre la base de lo fundamental, partiendo de forma ordenada y con objetivos precisos (Palella Stracuzzi & Martins Pestana, 2010).

La investigación documental se concreta exclusivamente en la recopilación de información de diversas fuentes, con el objeto de organizarla describirla e interpretarla de acuerdo con ciertos procedimientos que garanticen confiabilidad y objetividad en la presentación de los resultados (Palella Stracuzzi & Martins Pestana, 2010). La composición de este artículo se creó a partir de una descripción general de la documentación especial sobre este tema, teniendo en cuenta las publicaciones de revistas indexadas y libros actuales relacionados.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Factores que influyen en la Productividad

Para que los empleados se sientan identificados con la misión y visión empresarial el clima dentro de la organización tiene mucha influencia, en este sentido Cabrejos y Medina (2020) exponen que esto permite que puedan ejercer de manera satisfactoria sus actividades, al sentirse cómodos dentro de la empresa, asimismo proponen que se deben tomar ciertos aspectos necesarios para lograr una buena estrategia de productividad y estas son:



- Desarrollar las habilidades y capacidades necesarias.
- Establecer un presupuesto que apoye a la estrategia.
- Instalar un sistema administrativo interno.
- Diseñar un sistema de incentivo y recompensas relacionados estrechamente con los objetivos y la estrategia.
- Ejercer el liderazgo estratégico, moldear valores, espíritu innovador, reforzar normas y conducta ética (pág. 17).

En referencia a estos aspectos el liderazgo es primordial para lograr que el espíritu productivo este siempre presente en la organización de manera que puedan optimizarse los procesos logrando excelentes resultados con la menor cantidad de recursos, tiempo y dinero manteniendo la calidad que les brinda la empresa a sus clientes.

El liderazgo a nivel empresarial surgió en el siglo XIX cuando Carlyle y Francis Galton realizaron estudios sobre aspectos personales de algunos trabajadores que lograban ascender en sus puestos de trabajo dando paso a la creación de teorías, que permitieron definir el liderazgo como fenómeno que permitió dar paso a establecer las capacidades que deben estar presentes en un líder y que le permita tomar decisiones adecuadas (Enderica, et al. 2018).

Importancia del liderazgo

Los seres humanos siempre se han formado en grupos para realizar ciertas actividades, y han necesitado tener una guía, es así que buscan una persona que les represente, y sea capaz de entender

las necesidades y exigencias de todos para lograr los propósitos planteados, es así como surge el liderazgo. En este sentido Enderica, et al. (2018) expresan que:

El liderazgo es una responsabilidad que tiene una persona en especial para poder guiar, instruir, motivar, ayudar y apoyar a un grupo de personas, hace énfasis a personas que ocupan de manera intacta o temporal el rol de líder que es aquel individuo que rige los cargos de los otros siempre y cuando esta cumpla la idea de llegar a cumplir las metas u objetivos planteados (p. 3)

En las empresas el liderazgo ha tomado bastante importancia con el pasar de los años, y se considera que el líder debe ser una persona que conozca cada aspecto de la empresa, que sea capaz de tomar decisiones acertadas adaptadas a las necesidades que requiera la empresa. Esto permite que el líder juegue un papel elemental en el grupo que maneje dentro de la empresa pues llega a influir en el comportamiento de los demás miembros, motivándolos y obteniendo de ellos el mejor esfuerzo posible (Enderica, et al. 2018)

De la misma manera, Capa, Benitez, y Capa (2018) indican que:

El liderazgo se ha convertido en una herramienta clave para alinear los intereses individuales a los de la organización, creando una visión y unas condiciones de trabajo atractivas generador de valor para el cliente, por lo que toda reflexión acerca de su ámbito de actuación, el por qué es importante, cómo se desarrolla, cómo lograr su efectividad atemperada a las condiciones específicas de la organización y el entorno en el cual habita, es siempre fuente de motivación para la investigación (p. 274).



Tipos de liderazgo

Para Añazco, Valdivieso, Sánchez, y Guerrero (2018), el líder está vinculado también con la satisfacción laboral, y que dependiendo del tipo de liderazgo esto se verá influenciado, logrando una

mayor o menor eficacia y eficiencia en el logro de cada una de las actividades desempeñadas dentro de la empresa, de esta manera en la Tabla 2 se muestran los tipos de liderazgo dispuestos por (Hurtado, 2017).

Tabla 2. Tipos de definición

TIPO	DEFINICIÓN
Liderazgo situacional	Dicta las órdenes o no de acuerdo a la situación del grupo y los supervisa o no según las necesidades Las decisiones las toma solo o en conjunto según sea el caso y da confianza al grupo dependiendo de la situación
Liderazgo transformador	Se centra en la creación de equipos, la motivación y la colaboración con los empleados en los diferentes niveles de una organización para lograr un cambio para mejor.
Liderazgo negociador	Conoce su estilo de negociación, tanto individual como en equipo. Observa qué rasgos de su personalidad o competencias debe mejorar para elevar su capacidad negociadora; toda vez que existen rasgos de la personalidad que no se pueden cambiar pero... sí se pueden administrar y desarrollar.

Fuente: (Hurtado, 2017).

Asimismo, Hurtado (2017) indica que existen diversos estilos de liderazgo donde se destaca el Autocrático donde el líder tiene la potestad de tomar todas las decisiones y solo gira instrucciones a los empleados de cómo llevar a cabo lo decidido, las opiniones del resto del grupo poco es tomada en cuenta, y en tiempos de crisis este tipo de liderazgo es muy propicio para tomar

decisiones. De la misma forma se encuentra el líder democrático o participativo, y este toma en cuenta las opiniones del resto de los participantes del grupo para analizar colectivamente la o las situaciones de manera que busquen la opción mas adecuada ante cualquier situación.

De la misma manera los lideres rienda suelta



son aquellos donde no existe definida una conducta de mando y autoridad no están presentes pero sin embargo no se ve amenazada el poder de la organización y este tipo de liderazgo influye en la forma como impactan sus acciones en el ambiente organizacional (Hurtado, 2017). Existe también el líder transformacional que está caracterizado por hacer que los empleado se sientan motivados y logran alcanzar las metas de algun proyecto, y es capaz de tener una vision futurista y que esta sea compartida con el resto del grupo, de manera que los intereses de la organización superen los intereses propios.

Igualmente existe el líder transaccional que motiva a los trabajadores por medio de compensaciones o recompensas, a través del nivel de operatividad que ocurra: donde identifica y define el marco de trabajo, establece metas, y pone en marcha actividades que deben ser cumplidas cubriendo ciertas expectativas que permita a los empleados recibir recompensas cumplidos los objetivos planteados.

Para Petrides y Furnham 2003, citado por Jaramillo, Neira, y Torres (2018), los principales rasgos presentes en un líder son agrupados en una serie de dimensiones que se establecen en la Tabla 3.

Tabla 3. Dimensiones de un líder.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
Conciencia de uno mismo	Los líderes son personas sinceras y auténticas, capaces de hablar de sus emociones y de expresar con convicción la visión que les guía. A menudo ven la imagen global de una determinada situación compleja e intuyen el curso de acción más adecuado.
Autogestión	Uno de los rasgos distintivos de los líderes es el autocontrol que les proporciona la serenidad y lucidez necesaria para afrontar situaciones críticas. Son transparentes, así la expresión de sus propios sentimientos, creencias y acciones posibilitan su integridad, inspiran confianza y credibilidad.
Conciencia social	Los líderes empáticos son capaces de conectar con las personas y sus emociones. Saben escuchar con atención y comprender la perspectiva de los demás.
Gestión de relaciones	Los líderes inspiran a otros miembros y saben movilizar a sus empleados en torno a un objetivo compartido. Su poder de influencia desde a capacidad de adaptarse a cada interlocutor hasta saber rodearse de personas que crean redes de apoyo para llevar a la práctica una determinada iniciativa.

Fuente: (Jaramillo, Neira, y Torres, 2018).



Las organizaciones deben tener presente la existencia de estas características en sus líderes, para que se sientan seguros que gracias a estas dimensiones se puede llegar a tener un equipo de trabajo motivado, con entusiasmo que le permita cumplir a cabalidad cada una de las actividades propuestas, que ayude al aumento de su productividad y a su vez sea competitiva, pues el líder siempre acompaña, motiva y mantiene unido al equipo de trabajo para el logro de un objetivo común.

Todos los cambios vertiginosos que vive el mundo empresarial, obligan a las organizaciones a estar centrados en la satisfacción de sus clientes, creando nuevas estrategias que les distinga del resto de las empresas que presten el mismo servicio u ofrezcan los mismos productos de manera que puedan mantenerse en el tiempo, atendiendo cada solicitud de la manera más óptima, creando una cadena productiva efectiva. De esta manera el líder debe estar consciente de estos cambios y poseer una conciencia emocional donde sea capaz de afrontar cada situación positiva o negativa que se presente durante la jornada laboral, de manera que los trabajadores se mantengan enfocados en el objetivo principal.

CONCLUSIONES

Luego de las revisiones bibliográficas y el análisis exhaustivo de cada aspecto se menciona que un buen liderazgo dentro de la empresa permitirá que el personal que labora en las empresas sean capaces de utilizar cada uno de los recursos necesarios para la prestación de servicios o bienes, de una manera óptima y adecuada, lo que conlleva a mejorar los niveles de productividad dentro de la empresa. Un líder que no sea capaz de

motivar y hacer que el personal que labore en la empresa pueda interactuar, comunicarse y desenvolverse adecuadamente en cada una de sus responsabilidades será causal de influir directamente en la productividad de la empresa, puesto que el clima organizacional y la cultura existente dentro de la organización no será la más adecuada. Igualmente se destaca que la productividad es sumamente importante para lograr un desarrollo económico tanto de la empresa como del país donde se encuentre, y que a su vez permitirá destacarse frente a la competencia, el líder debe estar siempre enfocado en las metas y visiones de la empresa de manera que este a la par de las ideas presentes en el personal.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Añazco, K., Valdivieso, R., Sánchez, O., & Guerrero, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal* 3(10), 142-148.
- Arguello, C. (2017). La Satisfacción Laboral y los indicadores de productividad. Bogotá, Colombia: Trabajo especial de grado de la Universidad Militar Nueva Granada para optar por el título de especialista en alta gerencia.
- Cabrejos, M., & Medina, V. (2020). Diagnóstico de la productividad de un Centro de Procesamiento Pesquero artesanal. Chiclayo, Perú: Trabajo de Investigación de la Universidad Tecnológica del Perú para optar al título de Bachiller en Ingeniería Industrial.
- Capa, L., Benitez, R., & Capa, X. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Universidad y Sociedad* 10(2), 273-284.
- Enderica, O., D'Armas, M., Bermeo, R., López, M., Tinoco, E., & Carrión, G. (2018). Buen Liderazgo, una experiencia en el crecimiento empresarial de las PYME. *Revista Espacios* 39(42), 1-11.
- Hurtado, R. (2017). El liderazgo empresarial y su impacto en la continuidad de la empresa familiar en el sector de curtiembre de la ciudad Ambato. Ambato, Ecuador: Trabajo especial de grado de la Universidad Técnica de Ambato para optar al título de Maister en Administración de Empresas Familiares.
- Jaramillo, S., Neira, C., & Torres, M. (2018). Liderazgo en las empresas y su importancia. *Revista Trimestral del Instituto Superior Tecnológico Espíritu Santo* 2(4), 1-12.
- Murcia, I. (2017). Cultura empresarial y su influencia en el sentido de pertenencia y productividad. Bogotá, Colombia: Trabajo especial de grado de la Universidad Militar Nueva Granada para optar al título de Especialista en Alta Gerencia.
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas, Venezuela: FEDUPEL, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Romero, C., Flores, G., Campoverde, J., & Coronel, K. (2017). Microempresas panificadoras en el Azuay (Ecuador) y su productividad. 167-188: *Revista de Ciencias de la Administración y Economía* 14(8).
- Romero, J., & Gijón, J. (2016). Redefinición de competencias vinculadas a la productividad. *Revista Internacional de Formação de Professores*, 1(3), 163-174.
- Trujillo, D. (2016). Prácticas organizativas, productividad y ciclo de vida empresarial en las PYMES. Colombia: Informe .
- Vives, L. (2016). Coaching empresarial como herramienta que potencializa el talento humano y la productividad organizacional. Bogotá, Colombia: Trabajo especial de grado de la



Universidad Militar Nueva granada para
optar al titulo de especialización en
gerencia de Comercio Internacional.