



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Título: El liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN.

Trabajo de titulación para la obtención del título DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Autor

Erika Livana Martínez Castellano

Tutor

Ing. Wilson Saltos Aguilar PhD

Riobamba, Ecuador. 2023

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Erika Livana Martínez Castellano, con cédula de ciudadanía 1755372255, autora del trabajo de investigación titulado: **El liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN**. Certifico que el trabajo es original y de mi propia producción y responsabilidad.

Así mismo cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo esta obra y declaro que es propiedad intelectual que estará disponible en las bibliotecas y repositorios de la universidad. Por lo que autorizo se haga de esta tesis un documento disponible para su lectura, mas no para su reproducción según las normas de la institución.

En Riobamba, a los 23 días del mes de octubre del 2023.



Erika Livana Martinez Castellano

CI: 1755372255

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

En la Ciudad de Riobamba, a los 19 días del mes de Julio del 2023, luego de haber revisado el Informe Final del Trabajo de Investigación presentado por el estudiante **MARTINEZ CASTELLANO ERIKA LIVANA** con CC: **1755372255**, de la carrera **Administración de Empresas** y dando cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos, se emite el **ACTA FAVORABLE DEL INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** titulado "EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA SPARTAN.", por lo tanto, se autoriza la presentación del mismo para los trámites pertinentes.



Firmado electrónicamente por:
WILSON MANUEL
SALTOS AGUILAR

Ing. Wilson Saltos Aguilar PhD
TUTOR (A)

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación **El liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN**, presentado por Erika Livana Martínez Castellano, con cedula de identidad número: 1755372255, bajo la tutoría del Ing. Wilson Saltos Aguilar PhD, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su tutor; no tenemos nada más que observar

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba al 04 del mes de abril del 2024

Presidente de tribunal de grado
Ing. Alexander Vinueza Jara MDE PhD



Miembro de tribunal de grado
Mgs. Rosalina Balanzategui



Miembro de tribunal de grado
Ing. Rene Basantes. A. PhD.



CERTIFICADO URKUND

CERTIFICACIÓN

Que, **MARTINEZ CASTELLANO ERIKA LIVANA** con CC: **1755372255**, estudiante de la Carrera **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA SPARTAN.**", cumple con el 8 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 19 de julio del 2023



Firmado electrónicamente por:

**WILSON
MANUEL
SALTOS
AGUILA
R**

Ing. Wilson Saltos Aguilar PhD
TUTOR

DEDICATORIA:

Dedico este proyecto principalmente a Dios por todo lo que a mi vida ha llegado, porque gracias a él todo fue posible.

A mis padres Ricardo y Viviana, quienes son mi motor e inspiración más grande, porque con sus enseñanzas y palabras de aliento han direccionado mis pasos por el camino correcto.

A mi hermana, Claudia, mi persona favorita, quien ha sido fuente de luz y energía durante toda mi vida, más aún en esta etapa académica.

Y en general a todas las personas que han llegado a mi vida como bendición.

Erika Livana Martínez Castellano

AGRADECIMIENTO:

Agradezco primeramente a Dios por ponerme en el lugar correcto, con las personas correctas y con la mentalidad correcta para siempre avanzar hacia el objetivo que era culminar con mis estudios profesionales.

A mis padres y a mi hermana quienes con su amor han formado mi persona.

A mi querida alma mater, la Universidad Nacional de Chimborazo que ha sido el vehículo correcto para cumplir con esta meta académica.

A mi amada carrera de Administración de Empresas que me permitió formar mi yo profesional lleno de enseñanzas impartidas por docentes maravillosos en cada semestre transcurrido.

A los compañeros que se volvieron amigos dentro de este camino; Daniela Alejandra, Daniela Katherine, Andrés y Cristian...

Por último, pero no menos importante, a mi tutor el Ing. Wilson Saltos Aguilar PhD, por su esfuerzo, dedicación y orientación constante para la culminación de esta investigación.

Erika Livana Martínez Castellano

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA:	
AGRADECIMIENTO:	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I.....	17
INTRODUCCIÓN	17
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.2. OBJETIVOS	18
1.2.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.3. JUSTIFICACIÓN	18
CAPÍTULO II.....	20
2 MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes	20
2.2. FUNDAMENTO TEÓRICO	20
2.2.1. Fundación de Spartan Sucursal Quito-Ecuador	20
Unidad I Liderazgo organizacional	23
2.2.2 Conceptualización del liderazgo organizacional.....	23
2.2.3. Liderazgo como toma de decisiones importantes	23
2.2.4. Tipos de liderazgo	24
2.2.5. Desarrollo organizacional	25

2.2.6. Desarrollo organizacional gerencial.....	26
2.2.7. El poder la visión organizacional	26
2.2.8. Características de un líder o gerente empresarial.....	27
2.2.9. Teorías de liderazgo con énfasis en el liderazgo organizacional	28
2.2.10. Factores de liderazgo empresarial en el rendimiento laboral de los trabajadores de Spartan	29
2.2.11. Analizar los componentes que inciden en el liderazgo organizacional y su relevancia en el rendimiento laboral	30
2.3. Rendimiento laboral.....	30
2.3.1. Conceptualización del rendimiento laboral.....	30
2.3.2. Evaluación del rendimiento laboral.....	31
2.3.3. Beneficios para el empleador	31
2.3.4. Motivación laboral	31
2.3.5. Tipos de motivación que existen.....	32
2.3.6. Reconocimiento económico y personal	32
2.3.7. Factores que inciden en el rendimiento laboral.....	33
2.3.8. Control del rendimiento laboral	34
CAPITULO III	35
3.1. Método	35
3.2. Tipo de investigación.....	35
3.3. Diseño	36
3.3.1. Investigación documental y explicativa	36
3.3.2. Hipótesis.....	36
3.4. Población y muestra.....	36
3.4.1. Población:.....	36
3.4.2. Muestra:.....	36
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
Encuesta	37
3.6. Técnicas de procesamiento de información	37
3.7. Análisis y discusión de resultados	37
CAPITULO IV.	38
4.1. Encuesta realizada a los trabajadores de Spartan Quito-Ecuador	38
4.2. Discusión de resultados.....	48

4.2.1. Planteamiento de hipótesis	48
4.2.2. Cálculo de Chi Cuadrado χ^2	48
5.3. Discusión de resultados.....	52
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
5.1. Conclusiones	54
5.2. Recomendaciones	54
Bibliografía:.....	62
ANEXOS	65
Anexo 1. <i>Matriz de operacionalización de consistencia</i>	66
Anexo 2. <i>Matriz de operacionalización de las variables</i>	67
Anexo 3: Cuestionario de Encuesta.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipos de liderazgo	24
Tabla 2. Dirección gerencial.....	38
Tabla 3. Asignación de actividades	39
Tabla 4. Objetivos propuestos	40
Tabla 5. Toma de decisiones	41
Tabla 6. Capacidad y autoridad	42
Tabla 7. Motivación.....	43
Tabla 8. Alcance de resultados	44
Tabla 9. Entorno laboral	45
Tabla 10. Control del trabajo.....	46
Tabla 11. Evaluación de desempeño	47
Tabla 12. Cálculo de Chi Cuadrado χ_{obs}^2	48
Tabla 13. Frecuencias observadas	49
Tabla 14. Frecuencias esperadas	50
Tabla 15. Valores tabulados de Chi cuadrado	50
Tabla 16. Prueba de Chi-Cuadrado.....	51
Tabla 17. Determinación de Chi Cuadrada observada	51
Tabla 18. Propuestas de Estrategias	56

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Dirección gerencial.....	38
Gráfico 2.	Asignación de actividades	39
Gráfico 3.	Objetivos propuestos	40
Gráfico 4.	Toma de decisiones	41
Gráfico 5.	Capacidad y autoridad	42
Gráfico 6.	Motivación.....	43
Gráfico 7.	Alcance de resultados	44
Gráfico 8.	Entorno laboral	45
Gráfico 9.	Control de trabajo	46
Gráfico 10.	Evaluación de desempeño	47
Gráfico 11.	Chi cuadrado.....	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.- Estructura jerárquica	22
Figura 2.- Ubicación geográfica	22
Figura 3. Características de un gerente o líder empresarial.....	27
Figura 4. Teorías de liderazgo	28
Figura 5. Factores de liderazgo organizacional	29
Figura 6. DAFO del gerente de Spartan Quito-Ecuador	58

RESUMEN

Esta investigación abordó el tema del Liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de Spartan Quito-Ecuador. La gerencia no cuenta con una forma de evaluar a los trabajadores de la sucursal y debido a esto el rendimiento del personal es medio y no se cumplen con los objetivos propuestos.

Para el desarrollo de este proyecto se utilizó el método hipotético deductivo, a través del enfoque de investigación descriptiva y con un diseño documental no experimental. Además, como población tenemos a los 34 trabajadores que operan en la sucursal. Ya que la población es muy pequeña, la muestra es intencional y por lo tanto se trabajó con el universo mismo. Una vez aplicada la encuesta a nuestro grupo de estudio, se analizó e interpretó los resultados obtenidos. Y se llegó a la comprobación de hipótesis, que se realizó mediante el chi cuadrado en el programa SPSS. En donde Chi cuadrado es 15,051 es mayor al valor crítico 9,488 se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa, se concluye con el 95% de nivel confianza que el liderazgo organizacional incide en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN.

Finalizando la investigación, se concluyó que el liderazgo no es una característica o cualidad en las personas, sino más bien es un proceso que se va desarrollando. Usualmente dentro de las empresas los gerentes son encargados de gestionar los recursos que poseen incluidos los recursos humanos. La principal función de un gerente es delegar funciones y supervisar el cumplimiento de estas. Minimizando el factor recursos económicos y potenciando los resultados obtenidos para el cumplimiento de objetivos organizacionales.

PALABRAS CLAVES

Liderazgo organizacional, rendimiento laboral, Spartan, objetivos, recursos.

ABSTRACT

This research addressed the topic of organizational leadership and its impact on the work performance of the workers of Spartan Quito-Ecuador. The management does not have a way to evaluate the branch workers and because of this the staff's performance is average and the proposed objectives are not known.

For the development of this project, the hypothetical deductive method was used, through the descriptive research approach and with a non-experimental documentary design. Furthermore, as a population we have the 34 workers who operate in the branch. Since the population is very small, the sample is intentional and therefore we worked with the universe itself. Once the survey was applied to our study group, the results obtained were analyzed and interpreted. And the hypothesis testing was carried out, which was carried out using the chi square in the SPSS program. Where Chi-squared is 15.051, it is greater than the critical value of 9.488, the null hypothesis is rejected in favor of the alternative hypothesis, it is concluded with a 95% level of confidence that organizational leadership affects the work performance of workers in the SPARTAN company.

At the end of the research, it could be concluded that leadership is not a characteristic or quality in people, but rather it is a process that will be developed. Generally, within companies, managers oversee managing the resources they have, including human resources. The main function of a manager is to delegate functions and supervise their fulfillment. Minimizing the economic resources factor and enhancing the results obtained to meet organizational objectives.

KEYWORDS

Organizational leadership, work performance, Spartan, objectives, resources.

Review by:

Msc. Jhon Inca Guerrero.

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0604136572

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El liderazgo organizacional es el eje central de cualquier empresa, ya que este mantiene el control en todas las actividades que la misma realiza, ya sean económicas, productivas e incluso sociales. El líder delega funciones, planifica y controla todos los aspectos que hacen que la empresa se dirija hacia sus objetivos. Por ello, es importante que dicho dirigente sea eficiente al momento de tomar decisiones que involucren el bienestar de toda la organización.

Con la finalidad de identificar un liderazgo organizacional y analizar cómo este incide en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa Spartan, se realizó este trabajo de investigación que se ha estructurado para el desarrollo del planteamiento del problema que se identificó, respecto a: los inconvenientes que presentan los grupos de trabajo por no mantener un buen líder a cargo en los diferentes departamentos, donde además se evidencia un bajo desempeño laboral en los colaboradores de distintas áreas que no cumplen con las funciones de la empresa, por falta de capacitación, motivación y evaluación constante.

Hoy en día las empresas presentan diversos problemas económicos y administrativos organizacionales, esto vinculado directamente con el liderazgo que manejan. Liderazgo que en términos conceptuales significa influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional. (Liderazgo y toma de decisiones, 2018).

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La empresa Spartan cuenta con más de 41 años de experiencia en el mercado ecuatoriano, ofrece asesoramiento técnico y una amplia gama de productos químicos e implementos de limpieza y desinfección profesional, ideales para las industrias automotriz, avícola, acuícola, construcción, hospitalaria, alimentación, entre otras, estando ubicada en Quito, Pichincha, Ecuador, aunque su matriz principal se encuentra en Guayaquil.

En este sentido, este trabajo de investigación detecta que en la empresa referida, existe ausencia de mecanismos para la evaluación del desempeño del personal que labora en ella es por ello que el rendimiento del personal es bajo, según la gerencia general, en el mismo orden de ideas, cabe señalar, que por tratarse de una empresa con una dinámica importante de trabajo, no se evidencia una sola dirección en el líder y sus directrices, lo cual hace que el personal no tenga claro los objetivos que se le exigen para el cumplimiento de su trabajo en el día a día.

La empresa Spartan como ya ha sido indicado, está dedicada a la fabricación masiva de productos químicos, entre ellos de aseo y limpieza, siendo así, los trabajadores resaltan que no hay una buena relación interpersonal entre los grupos de trabajo por no mantener un buen líder a cargo en los diferentes departamentos, siendo inadecuadas y con falta de criterio las opciones y directrices que se tuvieron en cuenta para la toma de decisiones.; donde además se evidencia un bajo desempeño laboral en los colaboradores de distintas áreas que no cumplen con las funciones de la empresa, por falta de capacitación, motivación y evaluación constante.

Spartan ha logrado mantenerse dentro del mercado quiteño por años, sin embargo, ha tenido que rebasar con la problemática de la toma de decisiones gerenciales, así como la de liderazgo que afecta el rendimiento de las y los trabajadores de la empresa, lo que pone como principal problema a investigar a continuación.

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores en Spartan?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar el liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.2.3. Describir las principales teorías de liderazgo con énfasis en el liderazgo organizacional.

1.2.4. Analizar los componentes que inciden en el liderazgo organizacional con el fin de establecer la relevancia que tienen en el rendimiento laboral.

1.2.5. Determinar cuáles son los factores de liderazgo empresarial en el rendimiento laboral de los trabajadores de Spartan.

1.3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

El principal problema de esta investigación es el rendimiento laboral de los trabajadores en Spartan-Quito. Basado en el liderazgo organizacional que posee la empresa. Y analizaremos cómo esto influye en el cumplimiento de objetivos empresariales a corto, mediano y largo plazo. Al realizar esta investigación, se comprobará o rechazará la hipótesis que se planteó en el perfil del proyecto. Llegando a conclusiones que tal vez ayuden a futuros estudios del tema.

El liderazgo organizacional es la base de toda empresa, en la actualidad existen muchas

organizaciones que tienen jefes en vez de líderes a cargo de la dirección, gerencia y administración de sus empresas. Y estamos de acuerdo que líder y jefe no es lo mismo, ya que un líder avanza con el equipo de trabajo por un mismo objetivo, incentivándolos. En cambio, el jefe simplemente delega funciones. Por ello nace la idea de este título de investigación con la finalidad de explicar las teorías y tipos de liderazgo organizacional que existen. Sobre todo, en Spartan.

Liderazgo se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional. (Liderazgo y toma de decisiones, 2018).

En el caso del liderazgo organizacional, se vincula directamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa. Ya que es deber del gerente asignar actividades en campos que los empleados dominen, de forma que se realicen con entusiasmo y no solo por obligación. Incluyendo retos y premios que pueden ir desde un reconociendo hasta una recompensa económica.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Para objeto de la presente investigación se tomaron varias tesis de similares variables nacionales e internacionales para sustentar y afianzar la información descrita por esta investigadora. Entre ellas están las siguientes:

Campos Manuel y Ludeña Christian (2019). En su tesis de postgrado titulada: El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías crisol s.a.c. en el periodo 2017. Presentado en la universidad de postgrado Peruana de las Américas, realizó una investigación que hace referencia al liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral dentro de una empresa, con el objetivo principal de es considerar una herramienta valiosa para todos los profesionales, técnicos y personal operativo.

Vásquez William (2017). En su tesis de postgrado titulada: Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017. Presentado en la universidad de postgrado Cesar Vallejo-Perú, realizó una investigación que hace referencia al liderazgo y el desempeño laboral dentro de la empresa, con el objetivo principal de determinar la influencia entre el estilo de liderazgo que caracteriza a una empresa industrial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.

El aporte que determina este trabajo elaborado en la universidad de postgrado Cesar Vallejo, es que el mismo hace referencia a los tipos de liderazgo existentes y cómo esto influye en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa industrial. Determinando que existe una gran relación entre estas variables, por lo que es importante tomar esta investigación como punto de referencia clave.

González Jorge y Jarrin Fredy (2017). En su tesis de postgrado titulada: El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua. Presentado en la Universidad Técnica de Ambato, realizó una investigación que hace referencia al liderazgo y al clima organizacional de una empresa. Se concluye que es necesario impulsar iniciativas de mejoramiento del clima laboral en la empresa es dominante para que el comportamiento de los colaboradores sea positivo y favorezca a la misma, enfocarse en la motivación y desarrollo de nuevos proyectos propuestos por las autoridades y trabajadores orientado al crecimiento personal y profesional de los colaboradores.

2.2. FUNDAMENTO TEÓRICO

Objeto de Estudio. Spartan Sucursal Quito-Ecuador

2.2.1. Fundación de Spartan Sucursal Quito-Ecuador

SPARTAN DEL ECUADOR PRODUCTOS QUÍMICOS S.A. se fundó en agosto de 1979, en Guayaquil, mediante la inversión de un grupo de empresas de capital chileno. La empresa surgió como licencia de transferencia de tecnología y uso de marcas de Spartan Chemical Co. Inc. Ohio, USA. Entre 1984 y 1985, su control accionario fue adquirido por el Ing. Alberto March, empresario ecuatoriano.

El inicio de actividades de la ciudad de Guayaquil se desarrolló en una pequeña planta de producción ubicada en el sector Industrial de Mapasingue; años más tarde, se amplía la capacidad de producción y se reubica la planta de producción al cantón Durán, donde se fabrican más de 360 productos químicos de limpieza con aplicaciones industriales e institucionales. Actualmente Spartan del Ecuador tiene su oficina Matriz en la ciudad de Guayaquil y cuenta con Sucursales en la ciudad de Quito, Manta, Machala, y una oficina de representación en el Austro ecuatoriano. (Spartan, 2022)

2.2.1.1 Misión, Visión, fines y propósitos de Spartan

La misión, visión, fines y propósitos de Spartan son los siguientes;

Misión

Desarrollo continuo de nuestros productos, bajo normas internacionales y nacionales; innovación en procesos de fabricación, distribución y servicios, para poder ofrecer excelencia en calidad; atención oportuna a nuestros clientes e implementación de tecnología de punta; contribuir al desarrollo humano, profesional y económico de nuestro personal, así como cumplir con nuestra responsabilidad social en la conservación de un medio ambiente sano. (Spartan, 2022)

Visión

Ser reconocidos por nuestros clientes como socios estratégicos de sus empresas, y como una firma líder, con excelentes productos y servicios, calidad e innovación en los 340 productos que ofrecemos al mercado. Cuarenta años de presencia de nuestra marca en los mercados industriales más desarrollados del mundo avalan la excelencia de nuestros productos. (Spartan, 2022)

Fines

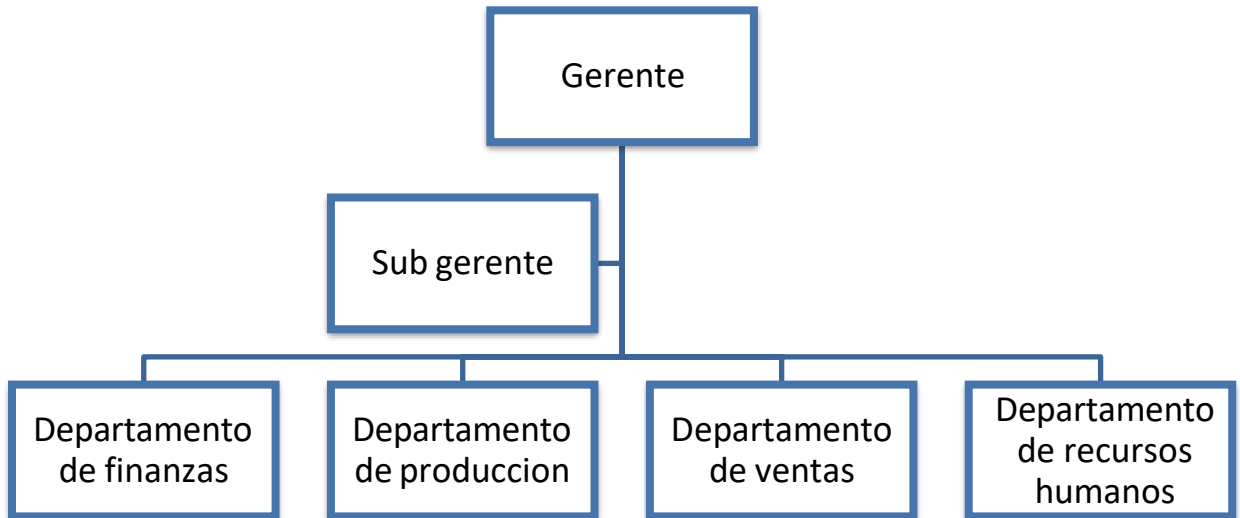
- Mantener los valores fundamentales de la empresa.
- Sostener un alto nivel ético y profesional con nuestro personal y clientes.
- Realizar webinars para crear relación y mantener informados a nuestros clientes y al personal de Spartan. (Spartan, 2022)

Propósitos

- Complacer las necesidades de nuestra distinguida clientela.
- Ser una herramienta para el cambio social, con productos de menor impacto ambiental.
- Proteger y resguardar la vida de la población mundial. (Spartan, 2022)

2.2.1.2. Estructura jerárquica de Spartan-Quito-Ecuador

Figura 1.- Estructura jerárquica



Fuente: Spartan 2022

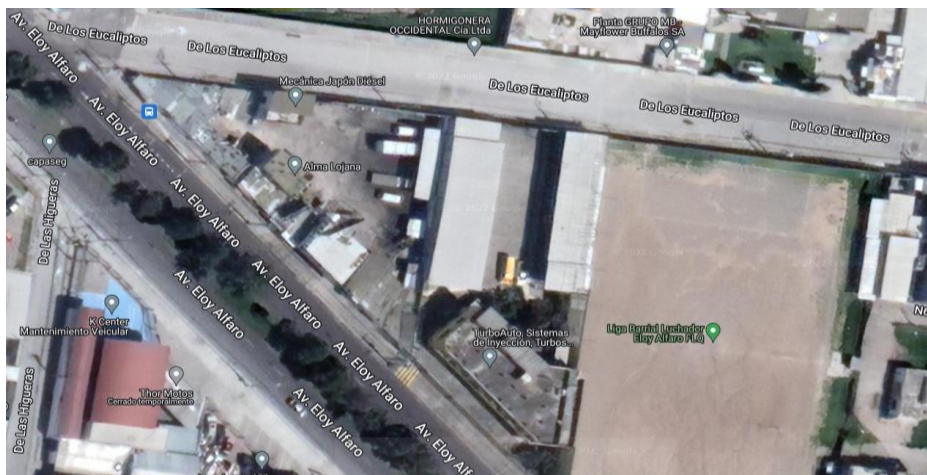
Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

2.2.1.3 Ubicación geográfica de Spartan Quito-Ecuador

Spartan-sucursal Quito se encuentra ubicada en la Avenida Eloy Alfaro y de los Eucaliptos esquina, Quito 170144.

Figura 2.- Ubicación geográfica

Imagen de la ubicación satelital de Spartan, sucursal Quito.



Fuente: Google Maps (2022)

2.2.1.4 Situación actual de Spartan-Quito-Ecuador

Spartan del Ecuador Productos Químicos S.A. cuenta con una amplia gama de productos

químicos, implementos de limpieza profesional y equipos de dosificación automáticos adecuados para las labores de higiene, limpieza, desinfección, mantenimiento industrial, tratamientos de aguas residuales, etc. Ofrece calidad, servicio y asesoramiento técnico a las áreas, automotriz, avícola, construcción, naviera, hospitalaria, hotelera, alimenticia, minera, pesquera, entre otras. (Spartan, 2022)

Unidad I Liderazgo organizacional

2.2.2 Conceptualización del liderazgo organizacional

Según Daft (2006), manifiesta que el liderazgo organizacional es “la relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten”. En concordancia con nuestro autor mencionado, el concepto de liderazgo organizacional engloba al líder y a sus seguidores en la consecución de objetivos para el avance empresarial. (Pág. 20)

El liderazgo es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo. (Sánchez, 1999)

Por otro lado, el liderazgo se ha relacionado también con el emprendimiento, recientemente, Zárate y Matviuk (2012), señalan que:

“Liderazgo y emprendimiento, pueden combinarse. La razón es que, para ser un líder emprendedor, éste debe tener la suficiente capacidad de acompañamiento a sus seguidores y así lograr descubrir las capacidades de los colaboradores, para que estos hagan uso de ellas en el momento justo en que lo requiera la organización; además de esto, el líder emprendedor exitoso sabe cuáles son sus fortalezas, a través de las cuales facilita la identificación y selección de oportunidades para la creación de nuevos negocios. (Pág. 18)

2.2.3. Liderazgo como toma de decisiones importantes

En la toma de decisiones se debe escoger entre dos o más alternativas. Todas las personas tomamos decisiones todos los días de nuestra vida. Todas las decisiones siguen un proceso común, de tal manera que no hay diferencias en la toma de decisiones de tipo administrativo. Este proceso de decisión puede ser descrito mediante pasos que se aplican a todas las circunstancias en las que toman decisiones, sean estas simples o complejas. (Robbins, 1987)

El gerente se preguntará si realmente lo que decidió fue la mejor alternativa o no. La forma de obtener o llegar a una buena decisión radica en la información con que se cuenta para decidir. Siempre existe un riesgo, pero este va disminuyendo a medida que se recolecte más información. Únicamente el gerente, por medio del buen juicio, experiencia, inteligencia, educación y tiempo disponible sabrá qué es lo que le conviene a la empresa. Y podrá saber si la decisión tomada fue

la más acertada cuando se cuantifiquen los resultados obtenidos.

2.2.4. Tipos de liderazgo

Existen diversos tipos de liderazgo, unos nacen y otros se hacen dependiendo del entorno en el que el sujeto se desarrolla.

Tabla 1. Tipos de liderazgo

Tipos de liderazgo	Descripción
Egocéntrico	Centrado en sí mismo, dominante, dirige el imperio desde el centro.
Autocrático	Envía las respuestas desde la cima, no consulta. Es impositivo.
Carismático	Posee una fuerte personalidad, que utiliza para lograr que las personas hagan las cosas como él dice.
Igualitario superior	Participativo, pero siempre da la impresión de conocer la respuesta, hace que las personas se sientan superiores y dignas de confianza.
Inteligencia superior	Estos líderes intimidan a las personas sin darse cuenta.
Conflictivo	Utiliza el conflicto, la ira y las pugnas para inspirar y presionar a las personas hacia el éxito.
Constructor de equipos	Mima y desarrolla a los equipos hasta que alcanzan resultados superiores por el solo hecho de querer agradar al líder.
Estratégico	Comunica siempre la visión y la trayectoria hacia delante, enfocada y no complicada, respetado por la claridad de la imagen social.

Popular	Persona extraordinaria que parece en apariencia ordinaria, aunque hace que todos a su alrededor se sientan extraordinarios.
Pastor	Trata a sus empleados, clientes y demás participantes con cuidado y solicitud. Tiende a empujar en lugar de jalar. Comprende muy bien a los demás.
General del ejército	Trata de poner grandes ejemplos, pero espera que su personal siga sus órdenes sin cuestionarlas.
Líder de realeza	Se percibe como un aristócrata natural de liderazgo, sabe lo adecuado que se debe hacer y cuándo.
Político	Siempre equilibra y manipula a los participantes para mantener los nexos de poder equilibrados y controlados en el centro.
Líder natural	Este líder siempre luce cómodo en una posición de liderazgo. Se conduce en la función como si fuera lo único que hubiera hecho. Hacen que los líderes nominales sean tan inadecuados como de hecho lo son con frecuencia. Se les envidia lo natural de sus dones y cualidades de liderazgo.

Fuente: Gómez 2007

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Con esta información, consideramos al gerente de Spartan Quito-Ecuador como un líder estratégico, ya que enfoca la visión de las situaciones siempre hacia delante, encaminándose en las soluciones más no en complicar un problema. Como consecuencia logra el respeto de los trabajadores mejorando su imagen social.

2.2.5. Desarrollo organizacional

El Desarrollo Organizacional es el instrumento por excelencia para el cambio en busca del logro de una mayor eficiencia organizacional, condición indispensable en el mundo actual y se caracteriza por una intensa competencia a nivel nacional e internacional. En estos tiempos

cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo.

De Faria (1983) dice que El Desarrollo Organizacional se puede definir de la siguiente manera: El Desarrollo Organizacional es un proceso de cambios planeados en sistemas sociotécnico abierto, tendiente a aumentar la eficacia y la salud de la organización para asegurar el crecimiento mutuo de la empresa y los empleados. (Pag, 26)

La importancia que se le da al Desarrollo Organizacional se deriva de que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización. En consecuencia, su manejo es clave para el éxito empresarial y organizacional en general; comienza por adecuar la estructura de la organización (organigrama), sigue por una eficiente conducción de los grupos de trabajo (equipos y liderazgo) y desarrolla relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos y resolverlos rápida y oportunamente cuando se tengan indicios de su eclosión.

2.2.6. Desarrollo organizacional gerencial

Según Lojero (1997) “la organización es darle un orden a las actividades que se ejecutaran y buscar coordinar los diferentes asuntos para ir logrando resultados”. Por ello, la organización gerencial viene siendo el designar actividades a los trabajadores según sus habilidades y capacidades todo esto en un tiempo específico para luego medir el cumplimiento en función a los objetivos empresariales. (pág. 8)

Más recientemente, Koontz y Weihrich (2007) complementan afirmando que “la estructura de una organización debe diseñarse para poner en claro quién ha de hacer qué trabajos y quién es el responsable por cuáles resultados”. Fortaleciendo así nuestra idea de que la organización gerencial es la clave para direccionar y controlar a los trabajadores en su desempeño dentro de la empresa. (pág. 21)

Para lograr una definición más integral, Amaru (2009) define que el proceso de organización consiste en dividir el trabajo y atribuir responsabilidades y autoridad a las personas. Así mismo, propone las siguientes etapas para su aplicación:

- Análisis de objetivos y trabajo a realizar
- Dividir el trabajo de acuerdo con los criterios más apropiados para alcanzar los objetivos
- Definir responsabilidades para la realización del trabajo
- Definir los niveles de autoridad
- Diseñar la estructura organizacional

2.2.7. El poder la visión organizacional

No hay nada más importante que la visión organizacional dentro de una empresa. Y esta debe ser logable, emocionante y precisa. Si el gerente posee visión, encaminara a toda la

organización hacia el cumplimiento de logros y objetivos y por lo tanto a la creación de un futuro exitoso a mediano y largo plazo.

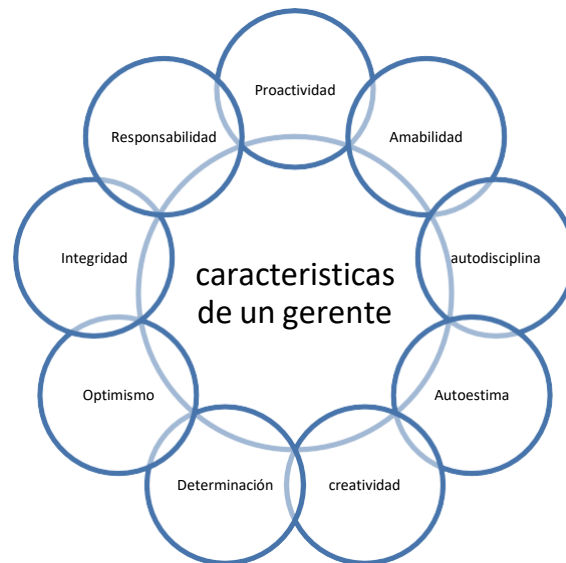
Los líderes principales son responsables de crear la visión de la organización. ¿Qué significa esto? La organización que crea una visión diseña el futuro, el largo plazo; define un estado deseado, un estado ideal. Es una expresión de optimismo, que repercutirá en donde la organización quiere estar, y, por ende, debe definir un proceso rentable y sostenible para llegar allá.

Es importante enfatizar, que la visión sin rentabilidad no es nada. Toda estrategia, y sus respectivas acciones, hacia el logro de la visión, tienen que estar alineada a tener una operación rentable, con eficiencia y excelencia en sus operaciones, así como una gestión de talento asertiva. Sólo así, lograremos alcanzar una visión de impacto. (Alvarado, 2014)

2.2.8. Características de un líder o gerente empresarial

Las principales características de un líder en las organizaciones son la amabilidad, proactividad, autodisciplina, autoestima, creatividad, determinación, integridad, optimismo y responsabilidad. (Rodríguez, 2017).

Figura 3. Características de un gerente o líder empresarial



Fuente: (Rodríguez, 2017)

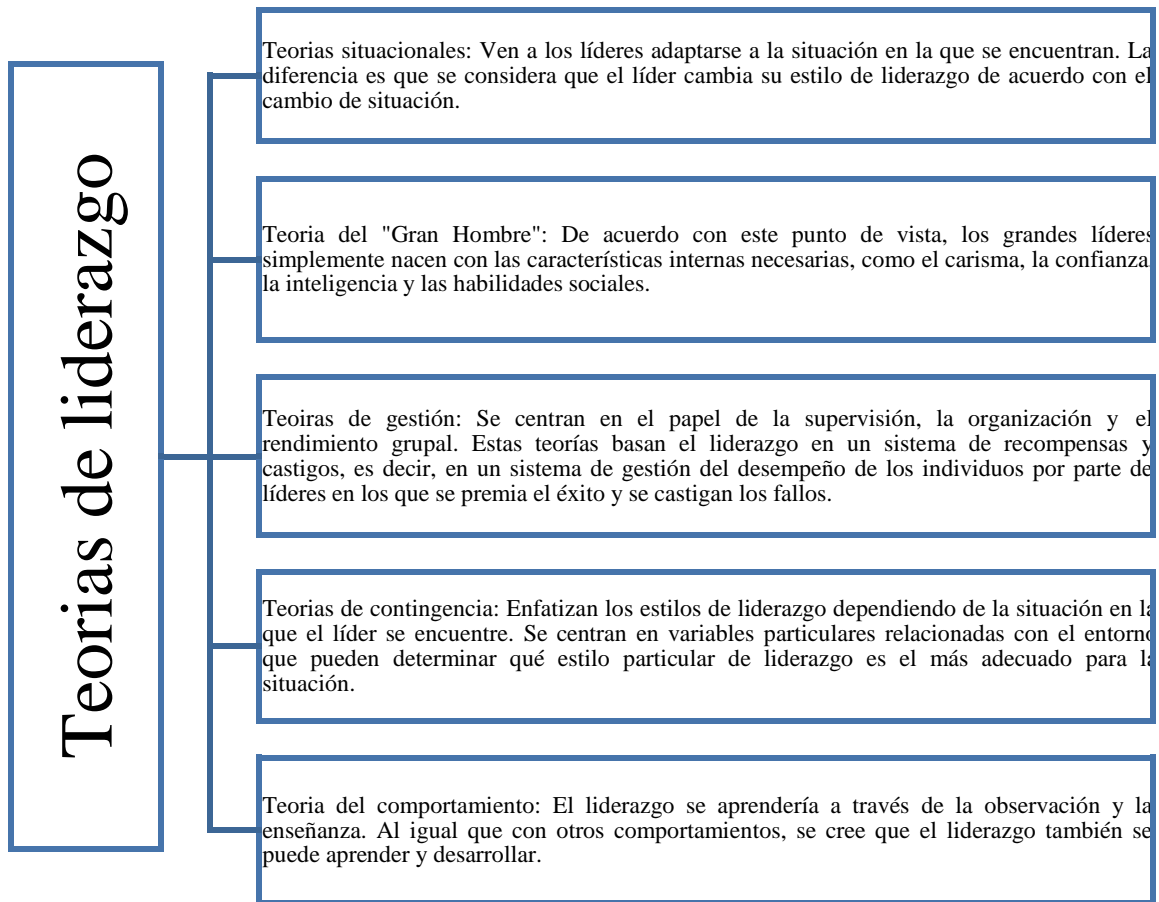
Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Entonces, atribuimos que el gerente de Spartan posee varias de las características ya mencionadas, principalmente; autodisciplina, creatividad, optimismo, integridad, responsabilidad y proactividad. Convirtiéndolo en una excelente opción para manejar la sucursal de Quito de esta empresa tan exitosa y prospera como lo es Spartan.

2.2.9. Teorías de liderazgo con énfasis en el liderazgo organizacional

Las teorías de liderazgo buscan explicar cómo y por qué ciertas personas se convierten en líderes. Estas teorías suelen centrarse en las características de los líderes, pero algunas intentan identificar los comportamientos que las personas pueden adoptar para mejorar sus propias habilidades de liderazgo en diferentes situaciones.

Figura 4. Teorías de liderazgo



Fuente: (Rodríguez, 2018)

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

De las teorías de liderazgo existentes la que más se asemeja al liderazgo organizacional es la teoría de gestión, ya que, en las organizaciones siempre existe un sistema de recompensas para los trabajadores que desempeñan sus funciones de forma eficiente. O caso contrario, multa por el incumplimiento de la actividad o labor asignada por el líder. Esta teoría también se enfoca en superar las expectativas de los trabajadores y adaptarlos a los objetivos grupales. Básicamente el gerente es un gestor, tanto de personas como de recursos disponibles.

2.2.10. Factores de liderazgo empresarial en el rendimiento laboral de los trabajadores de Spartan

Los factores del liderazgo y la influencia de un líder tendrán consecuencias en el desempeño y esfuerzo que sus colaboradores empleen en su entorno laboral.

Figura 5. Factores de liderazgo organizacional



Fuente: (Erazo, 2017)

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Existen diversos factores que potencian las habilidades de un líder y por ende benefician los resultados de los trabajadores dentro de una organización. En la figura se mencionan las más importantes. Entre ellas se encuentra la comunicación, la compasión, la confianza y la conexión con los objetivos y metas. Los seres humanos reaccionamos de diferente manera a los mensajes que nos entregan y es indispensable que una persona que está encargada de un grupo diverso, sepa comunicar e influir en cada uno de ellos de formas distintas. Si el mensaje llega de forma correcta a los colaboradores, estos se sentirán comprometidos con el cumplimiento de los objetivos.

Dentro de Spartan, el gerente posee todos los factores mencionados, unos más presentes que otros. Por ello es su deber potenciar aquellos en los que existe déficit. La comunicación, la confianza, la compasión y la conexión de los objetivos y metas

2.2.11. Analizar los componentes que inciden en el liderazgo organizacional y su relevancia en el rendimiento laboral

En función de varias definiciones se considera fundamental considerar elementos básicos del liderazgo. Northouse (2001), indica que dentro del concepto de liderazgo existen cuatro componentes:

- Es un proceso, no una característica que reside en el líder no es algo lineal, más bien es un evento interactivo el cual ocurre entre el líder y los seguidores.
- Influencia del líder hacia los seguidores reales y potenciales.
- Ocurre en grupos que son el contexto donde el liderazgo tiene lugar.
- Incluye atención a las metas que se da al grupo de individuos.

Para Castro, Clemenza & Araujo (2012), los elementos que conforman el concepto de liderazgo son: convencimiento, desarrollo, habilidad, motivación de grupo, comunicación, capacidad, proceso, guía, influencia, objetivos, y división de trabajo en la organización” pág. 252

Por otra parte, Anastasi & Urbina, (1998) El desempeño laboral se relaciona con varios componentes: competencias, calidad y capacitación, estos elementos son claves para medir el grado el desenvolvimiento en el cargo de trabajo, cada uno de ellos expresa las características individuales que posee el trabajador.

2.3. Rendimiento laboral

2.3.1. Conceptualización del rendimiento laboral

El rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. El desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, funcionando la persona con una gran labor y satisfacción laboral (Chiavenato, 2002)

Se define rendimiento laboral como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (Montejo, 2001)

Palaci (2005), plantea que, “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. Estando de acuerdo con el autor, el rendimiento laboral es ese valor extra que los trabajadores otorgan a la organización con sus habilidades desenvolvimiento. (Pag. 7)

2.3.2. Evaluación del rendimiento laboral

La evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores es imprescindible en cualquier compañía. Conocer cómo medir su productividad para que los resultados se ajusten lo máximo a la realidad y contar datos fiables, resulta importantísimo.

Solo de esta forma se podrán plantear las medidas adecuadas para la consecución de objetivos de negocio.

La evaluación del rendimiento laboral mide de forma periódica, tanto cuantitativamente como cualitativamente, lo eficaz que es cada empleado en su puesto de trabajo. Es decir, permite conocer cuáles son sus puntos fuertes y débiles para elaborar estrategias que mejoren sus resultados. (Arauz, 2022)

2.3.3. Beneficios para el empleador

Los beneficios de realizar evaluaciones del desempeño no son solo del empleador sino de toda la organización y tienen que ver con lo siguiente:

- Conocer las áreas del negocio que podrían mejorarse.
- Identificar áreas donde se necesita una formación continua.
- Mejorar el rendimiento y la rentabilidad de la empresa.
- Impulsar una mayor satisfacción laboral.
- Elevar la motivación y favorecer el trabajo en equipo.
- Dar visibilidad a los posibles problemas y resolver a tiempo inconformidades latentes.

Desde las evaluaciones anuales hasta las revisiones más frecuentes, hay muchas formas en que los empleados pueden ser evaluados con el objetivo de ayudarles a avanzar hacia un mayor crecimiento personal y un nivel de rendimiento óptimo.

La mejor forma de plantear el proceso de gestión del rendimiento es orientarlo no solo hacia los objetivos de desarrollo de los empleados, sino también hacia impulsar los resultados del negocio. Es decir, asegurarse de que se cumplan las metas estratégicas de la empresa. Esto se consigue alineando la gestión del desempeño de los empleados con el plan empresarial. (Cuello, Fructus y Panduro, 2020)

2.3.4. Motivación laboral

Diariamente, los seres humanos, experimentan y crean miles de necesidades, las cuales vienen a ser ausencia o falta de elementos materiales o necesidades interiores que desean satisfacer. Es de esta forma como la motivación se convierte en un elemento idóneo para suplir esas necesidades. De tal manera que cuando un empleado logra sentirse motivado en su trabajo, éste logrará un mejor desempeño y desarrollará un sentido de pertenencia dentro de la empresa.

La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades.

Es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado en la autorrealización, mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada. (Rivas y Perero 2018)

2.3.5. Tipos de motivación que existen

Motivación Intrínseca

Newstrom (2007), acota que “son gratificaciones internas que se le brinda a una persona en su centro laboral” Lo que quiere decir que suelen ser unas llanas felicitaciones de parte de la gerencia, para los empleados significa que realizaron un buen trabajo. (Pág. 9)

Motivación Extrínseca

Williams (2013), afirma que este tipo de motivación es tangible y visible para los demás y se les dan a los empleados eventuales por la realización de tareas o comportamientos específicos. Esto quiere decir que por lo general la motivación extrínseca tiene que ver con reconocimientos materiales como premios, viajes o tarjetas de regalo. (Pág. 31)

2.3.6. Reconocimiento económico y personal

- **Individual - colectivo:** dirigido a una persona o a un equipo.
- **Público - privado:** comunicado al interesado en entrevista individual o hablando del interesado a otros componentes del equipo o a otras personas, con el interesado presente o ausente.
- **Hablado - escrito:** el reconocimiento hablado debe ser más frecuente y menos formal que el escrito. Se da por aportaciones cotidianas, de las que conviene dejar constancia, pero que no requieren mayor repercusión ni trascendencia. El reconocimiento escrito, con frecuencia, sirve para informar a otros estamentos del reconocimiento que se está dando a un colaborador.
- **Espontáneo - programado:** el espontáneo se da de manera informal entre compañeros o entre jefe y empleado y debería ser bastante frecuente. El programado suele ser cíclico, semestral o anual, y se apoya en instrumentos puestos a disposición desde la dirección

de recursos humanos: conversaciones de desarrollo, valoración del desempeño, etc.

- **General - concreto:** si se da por logros realizados durante un periodo de tiempo o a varias personas es más general; si se reconoce a alguien personalmente debemos centrarnos en algún aspecto concreto de la persona o de su actividad.
- **Según quién lo da:** no es lo mismo que lo otorgue un compañero, un cliente, mi jefe o el jefe de mi jefe. El que lo conceda alguien de estatus superior otorga más fuerza al mensaje, siempre que se considere creíble y desinteresado.
- **Centrado en la persona o en la tarea:** La autoestima de la persona se ve reforzada si se considera aceptada y valorada, tanto por lo que es como por lo que hace. Lógicamente, buscamos que nos quieran, que es el reconocimiento más incondicional que podemos recibir. Sin embargo, el saber que se conoce nuestra aportación y que se nos valora por ello, contribuye a la mejora del desempeño. Aprendemos a corregir nuestros fallos y a conocer nuestros puntos fuertes.
- **Material - simbólico:** Ofrecer un regalo o una caricia son aspectos materiales. Se toca a la persona o al objeto. Dar un diploma o una felicitación son aspectos simbólicos. Tienen valor por el significado que le otorgamos en nuestra sociedad. (Parra, 2013)

2.3.7. Factores que inciden en el rendimiento laboral

Reconocimiento

Para Larico (2014), reconocer el trabajo bien hecho sirve de muy poco sino se comunica y se hace saber tanto a responsables y jefes de cada área, acerca de dicha excelente tarea realizada como también al resto de la organización. Es necesario usar este tipo de estrategia para aumentar los intereses de los trabajadores dentro de la organización.

Salarios

Marx afirma que “el dueño del capital no le paga al trabajador por su trabajo sino por su potencial para trabajar”; esto quiere decir, que mientras más eficaz y eficiente es una persona en su puesto de trabajo, mayor sueldo podrá obtener. (Pág. 4)

Integración

Münch (2006), infiere que es seleccionar al personal competente para los puestos de la organización y hacerlos sentir parte de la organización, sobre todo comprometidos. Además, se considera reunir todos los elementos materiales, económicos, técnicos y humanos necesarios para alcanzar los objetivos. Es una de las funciones más importantes del departamento de talento humano, ya que es la principal razón de la buena convivencia entre los trabajadores.

2.3.8. Control del rendimiento laboral

El control le da al trabajador la oportunidad para hacer autoevaluación y autocrítica para su autodesarrollo y autocontrol. Con ella se estimula el trabajo en equipo y se procura desarrollar las acciones pertinentes para motivar a la persona y conseguir su identificación con los objetivos de la empresa. Es un instrumento para mantener una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores. Estimula a los empleados para que brinden a la organización sus mejores esfuerzos y vela por que esa lealtad y entrega sean debidamente recompensadas. Atiende con prontitud los problemas y conflictos, y si es necesario toma las medidas disciplinarias que se justifican. Estimula la capacitación entre los evaluados y la preparación para las promociones.

El control del desempeño ayuda a implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, refuerza la toma de decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

El control del rendimiento no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado; es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. (Montejo, 2001)

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1. Método

Se consideró para el desarrollo de la investigación en la empresa SPARTAN, el método hipotético deductivo que consiste en hacer uso de la verdad o falsedad del enunciado básico (a partir de su constatación empírica), para inferir la verdad o la falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba. Requiere el empleo de los más exigentes contraejemplos y determinar si se cumplen o no. Refutar estos contraejemplos significa demostrar la veracidad de la hipótesis (Behar, 2008).

Por esto, se planea utilizar una combinación entre el método de observación y el método hipotético deductivo ya que en SPARTAN necesite saber la incidencia del liderazgo organizacional en el rendimiento laboral. Y como este método va de lo general a lo particular, se inició con plantear los hechos, creación de hipótesis, deducción de causas del problema y por último la verificación o denegación.

Los pasos para seguir en este método se consideran los siguientes:

- 1) Observar el fenómeno a estudiar:** El liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de la empresa SPARTAN, esto a través del problema de la investigación y sus objetivos.
 - 2) Formulación del problema:** Se realizó mediante la observación directa en la empresa SPARTAN.
 - 3) Formulación de hipótesis que explique el fenómeno:** Se formuló la hipótesis en relación con las variables de estudio.
 - 4) Deducir consecuencias elementales de la hipótesis:** Esto se realizó a través de la observación entre las variables, siendo el rendimiento laboral la consecuencia de la hipótesis.
- Con estos procesos a seguir en la investigación fue posible alcanzar los objetivos establecidos en el estudio.

3.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación según Cejas (2017) hace referencia al registro, análisis e interpretación del objeto de estudio considerado como un diseño no experimental transversal, que implica indagar las diferentes variables provenientes de la situación a considerar. (Pag, 31)

Por ende, SPARTAN, encaja con la descripción de investigación descriptiva porque en este diseño lo fundamental es indagar la incidencia y los valores en los que se manifiestan ciertas variables o ubicar y proporcionar una visión de un evento, fenómeno o situación.

3.3. Diseño

3.3.1. Investigación documental y explicativa

Para efecto de esta investigación el diseño que se implementó fue a partir del aporte de Hernández, Fernández y Baptista (2010), mediante el cual “identifica la investigación no experimental como aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, por ello, las variables inherentes al estudio que son: liderazgo organizacional y rendimiento laboral, no será manipuladas por esta investigación.” (Pag, 24)

Por consiguiente, este estudio realizó un diseño de campo sustentado en una investigación documental y explicativa, sin intervenir o experimentar en ella. Lo que se planeó alcanzar como objetivo después de esta investigación tiene que ver con; investigar el liderazgo organizacional de SPARTAN a través de un análisis general empresarial, con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral.

3.3.2. Hipótesis

H₁: El liderazgo organizacional incide en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN

H₀: El liderazgo organizacional no incide en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población:

Según Cejas (2017), la población o universo se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades involucradas en la investigación. (pg. 114).

En este caso, nuestro objeto de estudio fue una de las cinco sucursales con las que cuenta SPARTAN a nivel nacional. Ubicada en Quito. Esta sucursal cuenta con 34 trabajadores.

3.4.2. Muestra:

La muestra es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevó a cabo la investigación. Esto según López (2004) Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población.

La muestra que utilizamos para efecto de esta investigación fue una muestra intencional; por lo tanto, se trabajó con el universo que son los 34 trabajadores mismos.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta:

La encuesta se ha convertido en una herramienta fundamental para el estudio de las relaciones sociales. Las organizaciones contemporáneas, políticas, económicas o sociales, utilizan esta técnica como un instrumento indispensable para conocer el comportamiento de sus grupos de interés y tomar decisiones sobre ellos. Debido a su intenso uso y difusión, la encuesta es la representante por excelencia de las técnicas del análisis social. (Romo, 1998.)

Por ello, se aplicó como técnica la encuesta con la finalidad de obtener información precisa por parte de los trabajadores de SPARTAN.

Cuestionario:

Un cuestionario es, por definición, el instrumento estandarizado que utilizamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas. En pocas palabras, se podría decir que es la herramienta que permite al científico social plantear un conjunto de preguntas para recoger información estructurada sobre una muestra de personas, utilizando el tratamiento cuantitativo y agregado de las respuestas para describir la población a la que pertenecen o contrastar estadísticamente algunas relaciones entre variables de su interés. (Meneses, Rodríguez y Gómez, 2011)

En relación con lo ya mencionado, se realizó un cuestionario para la encuesta que contuvo diez preguntas cerradas y con opciones de respuesta para facilitar el procesamiento de la información recolectada.

3.6. Técnicas de procesamiento de información

Una vez obtenidos los datos para implementar nuestro análisis, se representó los resultados mediante tablas, figuras y gráficos en una hoja electrónica de Excel.

3.7. Análisis y discusión de resultados

Cuando ya aplicamos la encuesta a los trabajadores de SPARTAN y tuvimos los resultados con sus respectivas interpretaciones pudimos analizar y discutir la problemática que impulso esta investigación.

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Encuesta realizada a los trabajadores de Spartan Quito-Ecuador

1.- ¿Considera usted que el gerente de Spartan direcciona a los trabajadores al cumplimiento de los objetivos organizacionales?

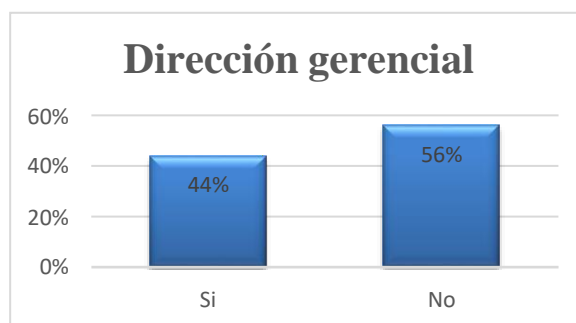
Tabla 2. Dirección gerencial

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	44%
No	19	56%
Total	34	100%

Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Gráfico 1. Dirección gerencial



Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Análisis:

Con un total de 34 respuestas, el 56% de los trabajadores de Spartan Quito-Ecuador, está de acuerdo con que el gerente no direcciona a los trabajadores con el cumplimiento de objetivos organizacionales, mientras que el 44% restante menciona que sí.

Interpretación:

Con el resultado obtenido tras aplicar la encuesta, encontramos que la mayoría de los trabajadores en Spartan Quito-Ecuador considera que el gerente no cumple con su labor de direccionar al equipo para el cumplimiento de objetivos organizacionales. Y aunque la opinión está más bien dividida, es muy preocupante, ya que, si el gerente no se involucra en la dirección para el alcance de objetivos, la empresa no tiene hacia donde caminar.

2.- ¿El gerente asigna actividades según las habilidades que usted posee?

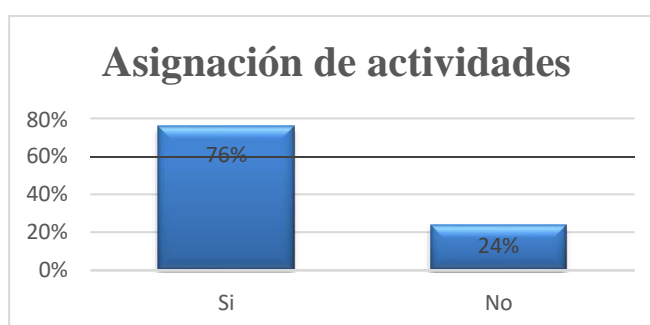
Tabla 3. Asignación de actividades

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	76%
No	8	24%
Total	34	100%

Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Gráfico 2. Asignación de actividades



Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Análisis:

Con un total de 34 respuestas, el 76% de los trabajadores de Spartan Quito-Ecuador, está de acuerdo con que el gerente asigna actividades a los trabajadores según las habilidades que estos poseen, mientras que el 24% restante menciona que no.

Interpretación:

Con el resultado obtenido tras aplicada la encuesta, encontramos que la mayoría de los trabajadores en Spartan Quito-Ecuador considera que el gerente si asigna actividades a los trabajadores según las habilidades que estos poseen. Y esto es muy beneficioso para el rendimiento laboral dentro de la empresa ya que desenvolverse en un campo que dominas ayuda a obtener mejores resultados.

3.- ¿A su parecer la empresa cuenta con una gerencia que demuestra el liderazgo para alcanzar los objetivos propuestos por ella?

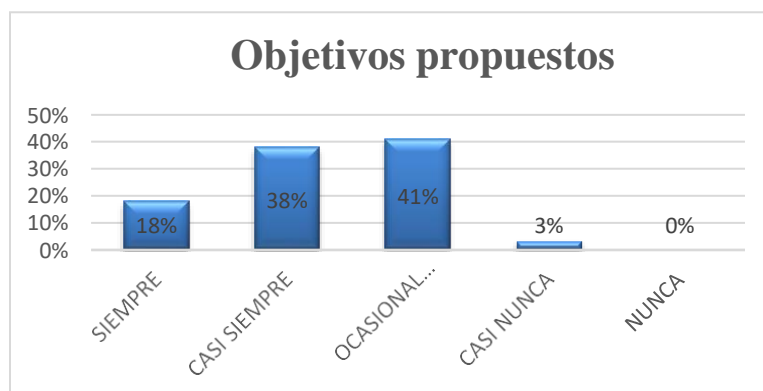
Tabla 4. Objetivos propuestos

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	18%
Casi siempre	13	38%
Ocasionalmente	14	41%
Casi nunca	1	3%
Nunca	0	0%
Total	34	100%

Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Gráfico 3. Objetivos propuestos



Fuente: Spartan

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Análisis:

Con un total de 34 respuestas, el 41% de los trabajadores de Spartan Quito-Ecuador, considera que ocasionalmente la gerencia de la organización demuestra su liderazgo para el cumplimiento de los objetivos propuestos, el 38% de los encuestados están de acuerdo en que casi siempre es así, el 18% cree que siempre sucede, solo el 3% dice que casi nunca y por último, el indicador nunca tuvo cero respuestas.

Interpretación:

Con el resultado obtenido tras aplicada la encuesta, encontramos que la mayoría de los trabajadores en Spartan Quito-Ecuador considera que ocasionalmente la gerencia demuestra su liderazgo para alcanzar los objetivos propuestos por ella. Con este resultado, podemos decir que para la gerencia no está claro que el cumplimiento de objetivos organizacionales es importante ya que es el motor de cualquier empresa.

4.- ¿El gerente le estimula a tomar decisiones y asumir nuevas responsabilidades?

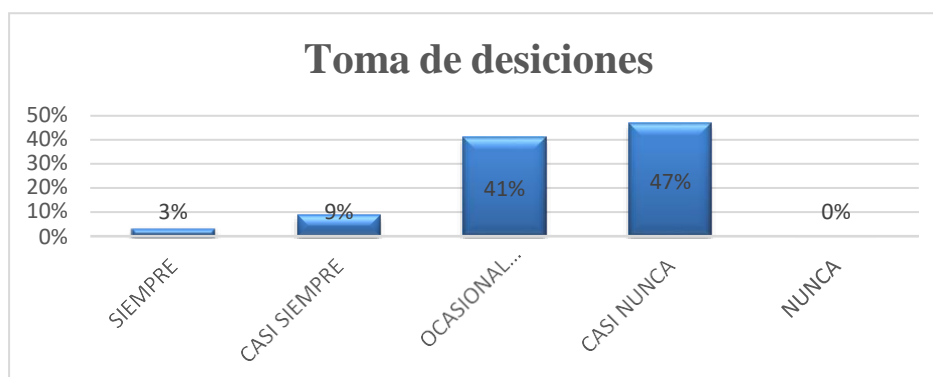
Tabla 5. Toma de decisiones

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	3%
Casi siempre	3	9%
Ocasionalmente	14	41%
Casi nunca	16	47%
Nunca	0	0%
Total	34	100%

Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Gráfico 4. Toma de decisiones



Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Análisis:

Con un total de 34 respuestas, el 47% de los trabajadores de Spartan Quito-Ecuador, considera que casi nunca la gerencia les estimula a tomar decisiones y asumir nuevas responsabilidades, el 41% de los encuestados están de acuerdo en que ocasionalmente es así, el 9% cree que casi siempre sucede, solo el 3% dice que siempre y, por último, el indicador nunca tuvo cero respuestas.

Interpretación:

Con el resultado obtenido tras aplicada la encuesta, encontramos que la mayoría de los trabajadores en Spartan Quito-Ecuador considera que casi nunca la gerencia les estimula a tomar decisiones y asumir nuevas responsabilidades. Y esto no es beneficioso para los alcances de la empresa, ya que si el personal no es puesto a prueba con respecto a sus habilidades nunca romperá sus propias barreras.

5.- ¿El gerente tiene la capacidad y autoridad para resolver conflictos que surgen en el trabajo?

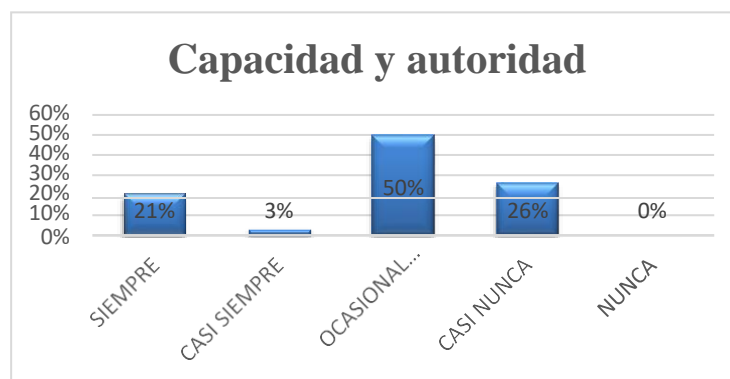
Tabla 6. Capacidad y autoridad

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	21%
Casi siempre	1	3%
Ocasionalmente	17	50%
Casi nunca	9	26%
Nunca	0	0%
Total	34	100%

Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Gráfico 5. Capacidad y autoridad



Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Análisis:

Con un total de 34 respuestas, el 50% de los trabajadores de Spartan Quito-Ecuador, considera que ocasionalmente la gerencia tiene la capacidad y autoridad para resolver conflictos que surgen en el trabajo, el 26% de los encuestados están de acuerdo en que casi nunca es así, el 21% cree que siempre sucede y casi siempre obtuvo un 3% y nunca cero respuestas.

Interpretación:

Con el resultado obtenido tras aplicada la encuesta, encontramos que la mayoría de los trabajadores en Spartan Quito-Ecuador considera que ocasionalmente la gerencia tiene la capacidad y autoridad para resolver conflictos que surgen en el trabajo. Es muy importante que los trabajadores consideren que su líder a cargo tiene la habilidad de resolver conflictos cuando estos se presentan.

6.- ¿Recibe motivación de algún tipo por parte de la gerencia de SPARTAN?

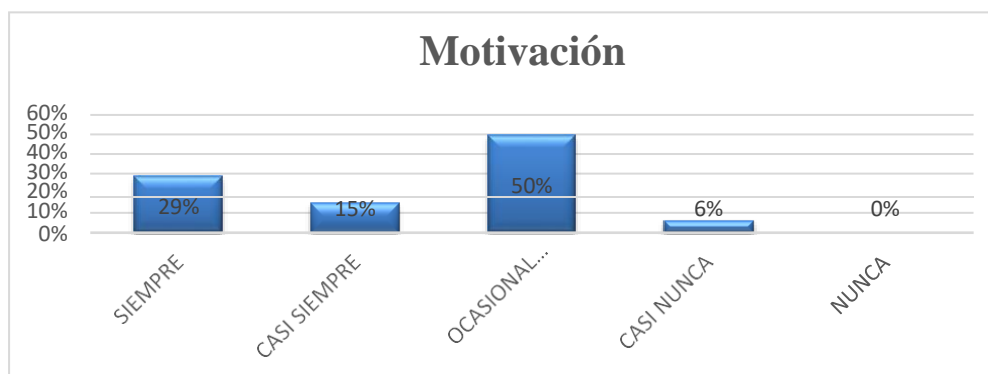
Tabla 7. Motivación

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	29%
Casi siempre	5	15%
Ocasionalmente	17	50%
Casi nunca	2	6%
Nunca	0	0%
Total	34	100%

Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Gráfico 6. Motivación



Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Análisis:

Con un total de 34 respuestas, el 50% de los trabajadores de Spartan Quito-Ecuador, considera que ocasionalmente reciben motivación por parte de la gerencia, el 29% de los encuestados están de acuerdo en que siempre es así, el 15% cree que casi siempre sucede mientras que casi nunca obtuvo un 6% y nunca cero respuestas.

Interpretación:

Con el resultado obtenido tras aplicada la encuesta, encontramos que la mayoría de los trabajadores en Spartan Quito-Ecuador considera que ocasionalmente reciben motivación por parte de la gerencia. El resultado es preocupante, ya que la motivación es un factor importante dentro del desempeño laboral de cualquier organización.

7.- ¿Cree usted que su trabajo influye en el alcance de resultados que exige SPARTAN?

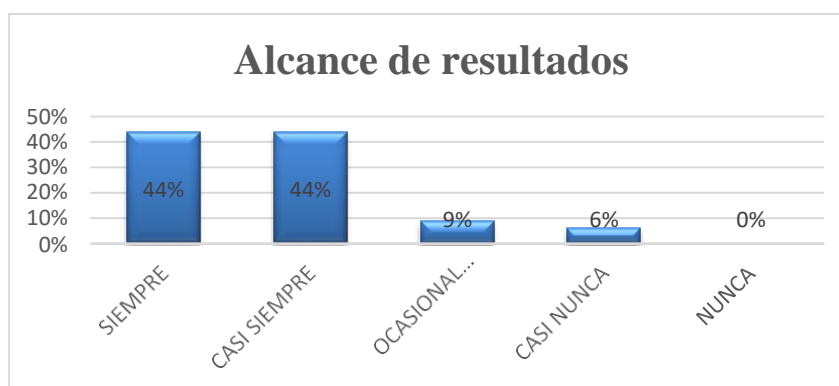
Tabla 8. Alcance de resultados

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	44%
Casi siempre	15	44%
Ocasionalmente	3	9%
Casi nunca	1	3%
Nunca	0	0%
Total	34	100%

Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Gráfico 7. Alcance de resultados



Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Análisis:

Con un total de 34 respuestas, el 44% de los trabajadores de Spartan Quito-Ecuador, considera que su trabajo siempre influye en el alcance de resultados que exige la empresa, el mismo 44% de los encuestados están de acuerdo en que casi siempre es así, el 9% cree que ocasionalmente sucede, mientras que casi nunca obtuvo un 6% y nunca cero respuestas.

Interpretación:

Con el resultado obtenido tras aplicada la encuesta, encontramos que siempre y casi siempre tienen la misma cantidad de votos al decir que su trabajo si influye en el alcance de resultados que exige Spartan. Con esta coincidencia podemos decir que el personal sabe cuán importante es dentro de la organización y que son ellos quienes hacen funcionar a la empresa como tal.

8. ¿Considera usted que el entorno laboral de SPARTAN influye en el desenvolvimiento de sus actividades?

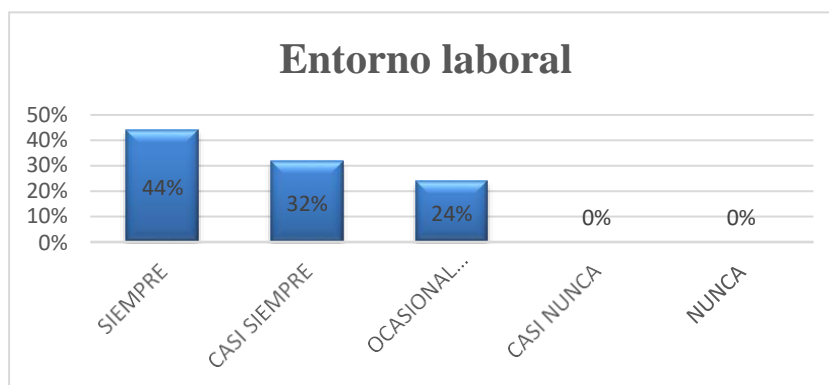
Tabla 9. Entorno laboral

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	44%
Casi siempre	11	32%
Ocasionalmente	8	24%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	34	100%

Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Gráfico 8. Entorno laboral



Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Análisis:

Con un total de 34 respuestas, el 44% de los trabajadores de Spartan Quito-Ecuador, considera que el entorno laboral de Spartan siempre influye en el desenvolvimiento de sus actividades, el 32% de los encuestados están de acuerdo en que casi siempre es así, el 24% cree que ocasionalmente sucede, mientras que casi nunca y nunca obtuvieron cero respuestas.

Interpretación:

Con el resultado obtenido tras aplicada la encuesta, encontramos que la mayoría de los trabajadores considera que el entorno laboral de Spartan siempre influye en el desenvolvimiento de sus actividades. Y de hecho es bastante lógico ya que, un entorno laboral adecuado representa un lugar y condiciones seguras para los trabajadores de cualquier empresa, Spartan no es la excepción.

9.- ¿El trabajo que usted realiza es planificado, conducido y supervisado por parte de la gerencia?

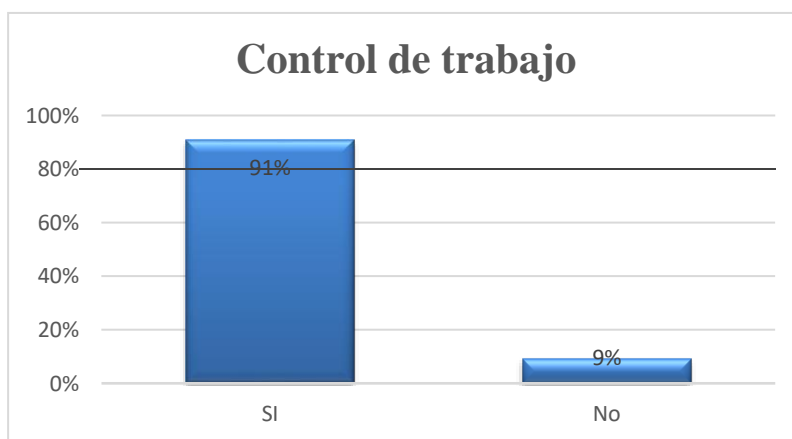
Tabla 10. Control del trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	91%
No	3	9%
Total	34	100%

Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Gráfico 9. Control de trabajo



Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Análisis:

Con un total de 34 respuestas, el 91% de los trabajadores de Spartan Quito-Ecuador, está de acuerdo con que el trabajo que realizan en Spartan es planificado, conducido y supervisado por parte de la gerencia, mientras que el 29% restante menciona que no.

Interpretación:

Con el resultado obtenido tras aplicada la encuesta, encontramos que la gran mayoría de los trabajadores en Spartan Quito-Ecuador considera que el trabajo que realizan es planificado, conducido y supervisado por parte de la gerencia. Lo que significa que el gerente tiene mucho control sobre sus trabajadores para mantener en condiciones óptimas todo el funcionamiento de la empresa.

10.- ¿Con que frecuencia es usted evaluado en su campo de acción en SPARTAN?

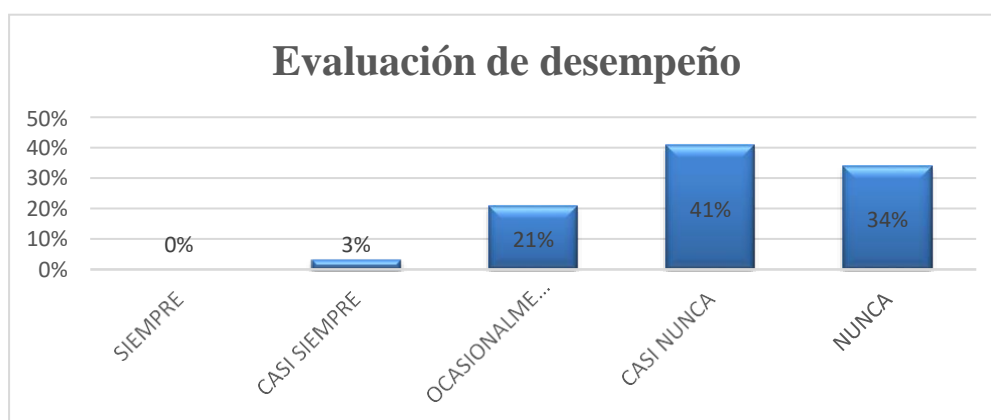
Tabla 11. Evaluación de desempeño

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	1	3%
Ocasionalmente	7	21%
Casi nunca	14	41%
Nunca	12	34%
Total	34	100%

Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Gráfico 10. Evaluación de desempeño



Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Análisis:

Con un total de 34 respuestas, el 41% de los trabajadores de Spartan Quito-Ecuador, considera que casi nunca son evaluados en su campo de acción dentro de Spartan, el 34% de los encuestados están de acuerdo en que nunca es así, el 21% cree que ocasionalmente sucede, mientras que casi siempre obtuvo un 3% y nunca cero respuestas.

Interpretación:

Con el resultado obtenido tras aplicada la encuesta, encontramos que la mayoría de los trabajadores considera que casi nunca son evaluados en su campo de acción dentro de Spartan. Esto es muy preocupante ya que mediante la evaluación del desempeño laboral se puede encontrar falencias y corregirlas a tiempo. El evaluar a los trabajadores ayuda a mantener las diferentes áreas dentro de la empresa en orden e identificar futuras posibles amenazas.

4.2. Discusión de resultados

4.2.1. Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: El liderazgo organizacional no incide en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN

Hipótesis de investigación

H₁: El liderazgo organizacional incide en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN

4.2.2. Cálculo de Chi Cuadrado χ^2_{obs}

El Chi Cuadrado es una herramienta estadística que sirve para someter a prueba hipótesis referidas a distribuciones de frecuencias. En términos generales, esta prueba contrasta frecuencias observadas con las frecuencias esperadas de acuerdo con la hipótesis nula.

Para obtener el valor de Chi Cuadrada experimental u observado se consideró para la variable independiente “Liderazgo organizacional” la pregunta 3 y pregunta 5. Para la variable dependiente “Rendimiento laboral” la pregunta 7 y pregunta 8. En cada variable se obtuvo el promedio de las respuestas de cada individuo que representa las frecuencias marginales de las variables estudiadas (Liderazgo Organizacional y Rendimiento Laboral) por ello se tomó las respuestas de las preguntas que se usaron y pertenecen a la escala de Likert. Nunca=1, Casi nunca=2, Ocasionalmente=3, Casi siempre=4 y Siempre=5.

Tabla 12. Cálculo de Chi Cuadrado χ^2_{obs}

	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	Total
Liderazgo organizacional	3. ¿A su parecer la empresa cuenta con una gerencia que demuestra el liderazgo para alcanzar los objetivos propuestos por ella?	0	3	9	13	9	34
	5. ¿El gerente tiene la capacidad y autoridad para resolver conflictos que surgen en el trabajo?	0	9	12	3	10	34

	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	Total
Rendimiento laboral	7. ¿Cree usted que su trabajo influye en el alcance de resultados que exige SPARTAN?	0	1	3	15	15	34
	8. ¿Considera usted que el entorno laboral de SPARTAN influye en el desenvolvimiento de sus actividades?	0	0	8	11	15	34

Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Tabla 13. Frecuencias observadas

Liderazgo organizacional

	Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	Total
Rendimiento laboral	Nunca	0	0	0	0	0
	Casi nunca	0	0	0	0	0
	Ocasionalmente	0	0	0	9	11
	Casi siempre	0	0	0	6	14
	Siempre	0	0	1	0	9
	Total	0	0	1	15	18

Fuente: Spss Versión 21

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Tabla 14. Frecuencias esperadas

		Liderazgo organizacional					
		Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	Total
Rendimiento laboral	Nunca	0	0	0	0	0	0
	Casi nunca	0	0	0	0	0	0
	Ocasionalmente	0	0	0,3	4,9	5,8	11
	Casi siempre	0	0	0,4	6,2	7,4	14
	Siempre	0	0	0,3	4,0	4,8	9
	Total	0	0	1	15	18	34

Fuente: Spss Versión 21

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

En este sentido y con los valores obtenidos afirmamos que existen resultados negativos que afectan el Liderazgo Organizacional y por ende el Rendimiento Laboral de Spartan Quito-Ecuador.

Tabla 15. Valores tabulados de Chi cuadrado

Grados de libertad	Área en la cola superior									
	0.995	0.99	0.975	0.95	0.90	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
1	0.000	0.000	0.001	0.004	0.016	2.706	3.841	5.024	6.635	7.879
2	0.010	0.020	0.051	0.103	0.211	4.605	5.991	7.378	9.210	10.597
3	0.072	0.115	0.216	0.352	0.584	6.251	7.815	9.348	11.345	12.838
4	0.207	0.297	0.484	0.711	1.064	7.779	9.488	11.143	13.277	14.860
5	0.412	0.554	0.831	1.145	1.610	9.236	11.070	12.832	15.086	16.750
6	0.676	0.872	1.237	1.635	2.204	10.645	12.592	14.449	16.812	18.548
7	0.989	1.239	1.690	2.167	2.833	12.017	14.067	16.013	18.475	20.278
8	1.344	1.647	2.180	2.733	3.490	13.362	15.507	17.535	20.090	21.955
9	1.735	2.088	2.700	3.325	4.168	14.684	16.919	19.023	21.666	23.589
10	2.156	2.558	3.247	3.940	4.865	15.987	18.307	20.483	23.209	25.188
11	2.603	3.053	3.816	4.575	5.578	17.275	19.675	21.920	24.725	26.757
12	3.074	3.571	4.404	5.226	6.304	18.549	21.026	23.337	26.217	28.300
13	3.565	4.107	5.009	5.892	7.041	19.812	22.362	24.736	27.688	29.819
14	4.075	4.660	5.629	6.571	7.790	21.064	23.685	26.119	29.141	31.319
15	4.601	5.229	6.262	7.261	8.547	22.307	24.996	27.488	30.578	32.801

Fuente: Estadística para negocios y economía de Anderson, Sweeney & Williams, 11ª. Ed.

Tabla 16. Prueba de Chi-Cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,051	4	0,005
Razón de verosimilitudes	18,666	4	0,001
Asociación lineal por lineal	5,961	1	0,017
N de casos válidos	34		

Fuente: SPSS

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Chi cuadrado critico

$$gl = (filas - 1) * (columnas - 1)$$

$$gl = (3 - 1) * (3 - 1) = 4$$

$$\chi^2_{c(\alpha;gl)} = \chi^2_{c(0,05;4)} = 9,488$$

Tabla 17. Determinación de Chi Cuadrada observada

O_i	E_i	$(O_i - E_i)^2$	$\frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$
0	0,3	0,105	0,324
9	4,9	17,198	3,544
2	5,8	14,619	2,510
0	0,4	0,170	0,412
6	6,2	0,031	0,016
8	7,4	0,346	0,057
1	0,3	0,541	2,042
0	4,0	15,766	3,971
8	4,8	10,467	2,207
Chi Cuadrada			15,051

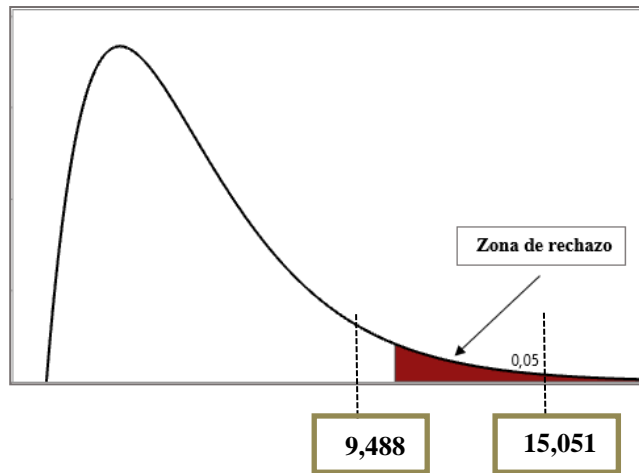
Fuente: Spss

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Regla de decisión

$$\text{Si } \chi^2_{obs} > \chi^2_{c(\alpha;gl)} \rightarrow \text{Rechazar } H_0$$

Gráfico 11. Chi cuadrado



Debido a que el valor calculado del estadístico de prueba Chi cuadrado es 15,051 es mayor al valor crítico 9,488 se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa, se concluye con el 95% de nivel confianza que el liderazgo organizacional incide en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN.

Análisis

Con la prueba Chi Cuadrada se determinó que hay incidencia del liderazgo organizacional sobre el rendimiento laboral, lo que se significa que los trabajadores de la empresa SPARTAN consideran que el liderazgo demostrado por la gerencia no impulsa a conseguir los objetivos empresariales propuestos, demuestra capacidad y autoridad en ciertas ocasiones para resolver los conflictos lo que en la actualidad tiene influencia negativa en los resultados que espera la empresa de los trabajadores y en el desenvolvimiento, rendimiento y competencia laboral.

5.3. Discusión de resultados

Se ha podido determinar que la empresa Spartan Quito-Ecuador, no cuenta con un liderazgo adecuado, lo que incide negativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores dentro de la empresa. Lo que también ha dificultado el cumplimiento de objetivos y el alcance de resultados en todos los aspectos de la organización.

Para los trabajadores de la empresa, el gerente no tiene establecidas las prioridades al momento de cumplir con los objetivos y esto ha hecho que no se cumplan en el tiempo establecido. Por otra parte, se encontró que los conflictos que se presentan no siempre son resueltos de manera eficiente. Es evidente que, para tomar decisiones, ya sean estas de proporciones pequeñas o muy significativas, se necesita de una estrategia y de una visión que proyecte lo que sucederá y de qué manera beneficiara a la empresa a futuro.

Los trabajadores siempre son la base de la empresa y que ellos sientan que su aporte dentro de la misma hace la diferencia es muy importante. Que el personal sepa y sienta que es valorado dentro de la organización crea un entorno laboral digno y les compromete a dar lo mejor dentro de su área o campo en el que desempeñen su rol y esto va a potenciar los alcances en Spartan.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Después de haber desarrollado la investigación de las principales teorías de liderazgo con énfasis en el liderazgo organizacional, considero que la teoría de gestión es la que más relación guarda con un gerente. En esta teoría, existe un sistema que premia a los colaboradores por su desempeño y también los castiga cuando no logran cumplir con lo solicitado por el gestor. Muy semejante con lo que ocurre dentro de las organizaciones. Incluso en Spartan, el gerente cumple su papel de manejar los recursos que dispone y esto incluye el talento humano.
- Realizada la investigación, se ha podido identificar que el liderazgo no es una característica, más bien es un proceso que se desarrolla, no es algo lineal. Para poder obtener habilidades de líder se requiere potenciar puntos fuertes y estimular las debilidades que limitan los alcances que se obtienen normalmente. Dentro de Spartan, el gerente se encarga de que el entorno laboral sea el adecuado para que los trabajadores desempeñen sus funciones correctamente. Y esto indica que es un buen líder, preocupado por sus trabajadores, mejorando su experiencia en la empresa y beneficiándose por los resultados.
- De acuerdo con la investigación realizada, existen diversos factores que potencian las habilidades de un líder dentro de la organización y por consiguiente inciden en el rendimiento laboral de los trabajadores de forma inevitable. La mayoría son cualidades que se desarrollan con el tiempo y experiencia, pero son muy necesarias para poder llevar el control del equipo de trabajo. La comunicación, la consistencia, la compasión, el hecho de que debe estar alineado a los objetivos y lo más importante, la confianza que debe haber dentro de la empresa. El gerente de Spartan también intenta pulir estos factores esenciales que facilitan el manejo de los distintos departamentos dentro de la organización.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la gerencia de Spartan conocer cuál es la teoría de liderazgo que los identifica para así aprovechar sus ventajas dentro de la organización, priorizando el cumplimiento de metas y objetivos, pero siempre que estén alineados al bienestar de sus colaboradores.
- El gerente de Spartan debe conocer cuáles son sus principales debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades para en base a ello crear estrategias que le ayuden a impulsar sus habilidades como líder. Una matriz DAFO es la herramienta que se recomienda utilizar para este fin.

- La gerencia de Spartan deberá potenciar los factores de liderazgo ya mencionados, principalmente la comunicación que es la clave de toda buena relación, incluida la relación gerente-empleado. El gerente debe conocer cuál es la forma de comunicarse con cada uno de sus trabajadores para conseguir el compromiso y entrega necesaria para un mejor rendimiento laboral.

CAPITULO VI. PROPUESTA

Tabla 18. Propuestas de Estrategias

ESTRATEGIAS	ACTIVIDAD PARA REALIZAR	RESPONSABLES	TIEMPO
Identificar cuáles son las aptitudes que el gerente posee, en cuales debería mejorar y cuales debería desarrollar.	Realizar un análisis DAFO al gerente de Spartan.	Gerente	Anualmente
Realizar integraciones del personal con la finalidad de mejorar el compañerismo y por ende, el desempeño dentro de sus actividades asignadas.	Convocar al personal a espacios recreacionales para fortalecer la confianza.	Gerente Todo el personal	Trimestralmente
Supervisar el desenvolvimiento de las actividades asignadas a cada uno de los trabajadores	Crear un sistema que evalúe el rendimiento de los trabajadores	Gerente	Siempre
Diseñar un sistema de reconocimiento para el personal. Esto con la finalidad de maximizar su compromiso y desempeño dentro de la empresa.	Destinar recursos económicos para comisionar a los trabajadores por realizar su trabajo de forma eficiente o efectiva.	Gerente Departamento de talento humano	Mensualmente
Realizar webinars con capacitadores y oradores	Contratar profesionales que	Gerente	Trimestralmente

motivacionales para el personal de Spartan Quito-Ecuador	puedan proporcionar información útil para todo el personal de Spartan Quito-Ecuador.		
Realizar controles financieros para corregir y evitar problemas financieros que impidan el cumplimiento de objetivos.	Poner en marcha medidas de prevención que protejan la economía de la empresa. Si ya existe algún inconveniente realizar acción inmediata sobre este.	Gerente, departamento administrativo	mensualmente
Brindar un ambiente de trabajo libre de conflictos para potenciar las habilidades del personal en Spartan.	Adaptar el entorno a las necesidades de los trabajadores para facilitar	Gerente Departamento de talento Humano	Siempre

Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Análisis DAFO gerente Spartan Quito-Ecuador

El gerente de Spartan Quito-Ecuador requirió un análisis que evaluó su situación dentro de la empresa para saber cuáles son los factores para mejorar y cuales se deben potenciar para maximizar los resultados y cumplir con los objetivos propuestos.

Debilidades: Se refiere a una característica sobre la cual alguien más tiene una ventaja

- Falta de organización
- Toma de decisiones apresuradas
- Falta de comunicación con los trabajadores
- Rotación de personal muy frecuente

Amenazas: Una condición prevista fuera de nuestro control y tiene potencial de dañar algo que involucre tu negocio o persona.

- Reglamentos irregulares
- Cambios legislativos
- Nuevas tecnologías
- Privación de autoridad

Fortalezas: Se refiere a una ventaja competitiva en forma de propuesta de valor.

- Gestión de conflictos
- Generación de confianza
- Inteligencia emocional
- Facilidad de comunicación

Oportunidades: Son condiciones externas que suelen beneficiar de una manera no controlada los resultados.

- Asistir a eventos de liderazgo
- Autoimagen optima
- Poseer un mentor
- Apoyo de los altos mandos

Figura 6. DAFO del gerente de Spartan Quito-Ecuador



Fuente: Spartan 2022

Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Después de realizado el análisis DAFO se verifico que el gerente de Spartan posee características, cualidades y ventajas que benefician a la organización, así como también aspectos que se deben tomar en cuenta para mejorar con el fin de permanecer en el mercado y cumplir con sus objetivos. Por ello es importante determinar estrategias que comprometan al gerente a mejorar.

Figura 7. Cronograma de Actividades

El cronograma de actividades permite planificar funciones, tareas o acciones que van a ser ejecutadas con la finalidad de llevar un control de cumplimiento, así mismo, es una herramienta para establecer la duración de un proyecto y medir los logros alcanzados de forma individual.

N°	TIEMPO ESTIMADO ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6				MES 7			
		1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S	1S	2S	3S	4S
1	Diseño del proyecto			■	■	■	■																						
2	Presentación y aprobación						■	■																					
3	Desarrollo de numerales 1 y 2								■	■																			
4	Tutoría 1										■																		
5	Desarrollo de numeral 3											■	■																
6	Aplicación del instrumento													■	■														
7	Tutoría 2																■												
8	Desarrollo de numeral 4																■	■											
9	Tutoría 3																	■											
10	Procesamiento de la información																	■	■										
11	Conclusiones y recomendaciones																		■										
12	Preparación del borrador																												■

13	Redacción final																									
14	Presentación y aprobación de la Investigación																									

Fuente: Elaboración propia
 Elaborado por: Erika Livana Martínez Castellano

Bibliografía:

(2020, 14 diciembre). El Poder de la Visión Organizacional | The OD Consulting Group. The OD Consulting Group |. Recuperado 31 de agosto de 2022, de <https://theodcg.com/el-poder-de-la-vision-organizacional/#:%7E:text=%C2%BFQu%C3%A9%20significa%20esto%3F,y%20sostenible%20para%20llegar%20all%C3%A1>.

Alfonso Sánchez, I. R., Alvero Pérez, Y., & Tillán Gómez, S. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. *Acimed*, 7(2).

Amaru, A. (2009). *Fundamentos de administración: Teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.

Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). *Test Psicológicos*. México: Prentice Hall.

Andrés, Á. (2022, 12 enero). Cómo medir el rendimiento laboral. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. Recuperado 5 de septiembre de 2022, de <https://www.bizneo.com/blog/rendimiento-laboral/#:%7E:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20del%20rendimiento%20laboral%20mide%20de%20forma%20peri%C3%B3dica%2C%20tanto,estrategias%20que%20mejoren%20sus%20resultados>.

Beckhard, R. (1969) *Desarrollo Organizacional: Modelos y Estrategias*. Editorial Addison – Wesley. Miami.

Castro, E., Clemenza , C., & Araujo , R. (2012). Líderes y seguidores: una relación dual. *Multiciencias Universidad de Zulia*, 251-255.

Cejas, M. (2017). *Metodología De La Investigación Científica*. Sangolquí: Editorial Espe.

Claudia Erazo (2017) (s. f.). Factores que determinan el liderazgo y aumentan la productividad. Recuperado 5 de octubre de 2022, de <https://blog.eclass.com/factores-que-potencian-el-liderazgo-y-su-influencia>

Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.

Chiavenato, I. (2000 a,b,c). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.

Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial

McGrawHill, México.

Daft, R. (2008). Teoría y diseño organizacional. CENGAGE, 10 ma edición, 56.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a470398d881ef04626b994461fc4879b.pdf>

Daft, R. (Ed.). (2006). La Experiencia del Liderazgo. México: CENGAGE Learning.
Hernández S, Fernández C, y Baptista L (2010) Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill. 5ta Edición.
<http://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo2/Liderazgo-y-Toma-de-decisiones.pdf>

Kawulich, B. B. (2005). La observación participante como método de recolección de datos.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2007). Elementos de administración. Un enfoque internacional. México: McGraw-Hill.

Larico, G. (2014). Recursos Humanos. The water & coffee company, 4.

Liderazgo y toma de decisiones (N.o 2). (2018).

Lojero, J. (1997). Proceso Administrativo. México: Secretaría de Educación Pública

López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. Punto cero, 9(08), 69-74.

Lupano, M., y Castro, A. (2008). Estudios sobre el liderazgo - Teorías y Evaluación. Psicodebate, 6, 107-122.

Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(10), 287-312.

Meneses, J., & Rodríguez-Gómez, D. (2011). El cuestionario y la entrevista.

Montejo, A. P. (2001). Evaluación del desempeño laboral. Gestión, 2(9).

Morales, D (2014). Desarrollo del modelo del clima organizacional en Maquiavicola Ltda. Bogotá, Colombia. <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis307.pdf>. Tesis.

Newstrom, J. (2007). Comportamiento humano en el trabajo. México DF: McGraw-Hill

Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.

Parra, A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Revista de análisis transaccional y psicología humanista*, (69), 192-202.

Payeras (2014) *Coaching y Liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados*. Díaz de Santos, (2014),

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias sociales*, 16(3), 493-505.

Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.

Rivera, O. (1991). *Los conceptos de: misión, visión y propósito estratégico*. Universidad de Deusto, España.

Robbins, Stephen. *Administración teórica y práctica*. Prentice-Hall Hispanoamerica S.A. Mexico. 1987.

Rodríguez de Padrón, K. (31 de Marzo de 2017). Virtudes necesarias para ser un buen gerente. Obtenido de <http://amhfmaestriaengerenciaempresarial.blogspot.com.co/2017/03/virtudes-necesariaspara-ser-un-buen.html>

Rodríguez Jiménez, Andrés y Pérez Jacinto, Alipio Omar (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (82), 1-26. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>

Romo, H. L. (1998). La metodología de la encuesta. *JG cáceres, Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, 33-74.

Simón, Herbert (1961). *Administrative behavior*. Macmillan. New York. USA.

Solarte, M. G. (2015). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional. *Apuntes del CENES*, 34(59), 155-184.

Zárate, R., y Matviuk, S. (2012). Liderazgo y Emprendimiento Innovador en Nuevas Empresas de Base Tecnológica. Un Estudio de Casos Basado en un Enfoque de Gestión del Conocimiento. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1(1), 5-50.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de consistencia

EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA SPARTAN

Formulación del problema	Objetivo general	Hipótesis general
¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores en SPARTAN?	Identificar el liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa SPARTAN.	El liderazgo organizacional incide en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN
Problemas derivados	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
¿Cuáles son las principales teorías de liderazgo organizacional?	Describir las principales teorías de liderazgo con énfasis en el liderazgo organizacional.	
¿Se podrá determinar cuáles son los factores de liderazgo empresarial en el rendimiento laboral de los trabajadores de SPARTAN?	Determinar cuáles son los factores de liderazgo empresarial en el rendimiento laboral de los trabajadores de SPARTAN.	
¿Cuáles son los componentes que inciden en el liderazgo organizacional y cuales es la relevancia que tiene en el rendimiento laboral?	Analizar los componentes que inciden en el liderazgo organizacional con el fin de establecer la relevancia que tienen en el rendimiento laboral.	

Fuente: Información propia

Elaborado por: Erika Martínez (2021)

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL			
CONCEPTO	CATEGORIA	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p><u>Payeras (2014)</u> lo explica como un grupo de formas de comportamiento que el líder usa como herramienta para influir sobre el actuar del talento humano</p>	Líder	<p>Tipo de habilidades y capacidades</p> <p>Número de metas alcanzadas</p>	<p>Técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observación - Encuesta <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ficha de observación - Guía de encuesta
	Comportamiento	<p>Tipo de Cualidades</p> <p>Nivel de productividad</p>	
	Talento humano	<p>Número de personas</p> <p>Numero de Capacitaciones</p> <p>Nivel de Desempeño.</p>	

Fuente: Información propia

Elaborado por: Erika Martínez (2021)

VARIABLE DEPENDIENTE: RENDIMIENTO LABORAL			
CONCEPTO	CATEGORIA	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Según Morales (2014) Es la acción o rendimiento observado en el talento humano producto del esfuerzo obtenido en la actividad laboral a través de su desempeño, lo cual permite demostrar su idoneidad, consolidando los objetivos de la empresa y garantizando la competitividad de la misma.	Esfuerzo	Niveles de exigencia Numero de Atributos Rango de competencias laborales	Técnica <ul style="list-style-type: none"> - Observación - Encuesta Instrumentos <ul style="list-style-type: none"> - Ficha de observación - Guía de encuesta
	Desempeño	Porcentaje de incentivo Resultados de la actividad laboral	
	Productividad	Porcentaje de eficiencia productiva Detección de las condiciones del entorno laboral	

Fuente: Información propia

Elaborado por: Erika Martínez (2021)

Anexo 3: Cuestionario de Encuesta



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

Instrucciones para este cuestionario

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE SPARTAN

Me dirijo a usted para solicitarle su colaboración en la realización del estudio titulado: EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SPARTAN. Investigación que tiene como objetivo identificar el liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa SPARTAN.

Garantizo que las respuestas obtenidas tras la aplicación de esta encuesta son confidenciales y la información se utilizara netamente con fines estudiantiles e investigativos. En nombre de mi tutor Ing. Wilson Manuela Saltos Aguilar y el mío propio, se agradece sus respuestas.

Erika Martínez (Estudiante de 8 vo “A” de Administración de Empresas/UNACH)

Email: erika.martinez@unach.edu.ec

Encuesta

1.- ¿Considera usted que el gerente de Spartan direcciona a los trabajadores al cumplimiento de los objetivos organizacionales?

SI	
NO	

2.- ¿El gerente asigna actividades según las habilidades que usted posee?

SI	
----	--

NO	
-----------	--

3.- ¿A su parecer la empresa cuenta con una gerencia que demuestra el liderazgo para alcanzar los objetivos propuestos por ella?

SIEMPRE	
CASI SIEMPRE	
OCASIONALMENTE	
CASI NUNCA	
NUNCA	

4.- ¿El gerente le estimula a tomar decisiones y asumir nuevas responsabilidades?

SIEMPRE	
CASI SIEMPRE	
OCASIONALMENTE	
CASI NUNCA	
NUNCA	

5.- ¿El gerente tiene la capacidad y autoridad para resolver conflictos que surgen en el trabajo?

SIEMPRE	
CASI SIEMPRE	
OCASIONALMENTE	
CASI NUNCA	
NUNCA	

6.- ¿Recibe motivación de algún tipo por parte de la gerencia de SPARTAN?

SIEMPRE	
CASI SIEMPRE	

OCASIONALMENTE	
CASI NUNCA	
NUNCA	

7.- ¿Cree usted que su trabajo influye en el alcance de resultados que exige SPARTAN?

SIEMPRE	
CASI SIEMPRE	
OCASIONALMENTE	
CASI NUNCA	
NUNCA	

8. ¿Considera usted que el entorno laboral de SPARTAN influye en el desenvolvimiento de sus actividades?

SIEMPRE	
CASI SIEMPRE	
OCASIONALMENTE	
CASI NUNCA	
NUNCA	

9.- ¿El trabajo que usted realiza es planificado, conducido y supervisado por parte de la gerencia?

SI	
NO	

10.- ¿Con que frecuencia es usted evaluado en su campo de acción en SPARTAN?

SIEMPRE	
CASI SIEMPRE	

OCASIONALMENTE	
CASI NUNCA	
NUNCA	

¡Muchas Gracias!