



LIDERAZGO COMO FACTOR DE PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS

LEADERSHIP AS A PRODUCTIVITY FACTOR IN COMPANIES

Doreidy Melgarejo Galindo¹, Loida Melgarejo Galindo², Rosalía Janeth Castro Lara³ Jerson Müller Tejada⁴, Víctor Emmanuel Higareda Arano⁵, Damaris Itzayana Gómez Olmos⁶

¹ Doctorado en administración y desarrollo empresarial, Tecnológico Nacional de México Campus Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, Dirección: Carretera Cardel-Chachalacas km 4.5, Colonia Campestre – Úrsulo Galván, Veracruz, código postal: 91667, correo electrónico: doreidy.mg@ugalvan.tecnm.mx, ORCID 0000-0002-8885-4769

² Doctorado en administración y desarrollo empresarial, Tecnológico Nacional de México Campus Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, Dirección: Carretera Cardel-Chachalacas kilómetro 4.5, Colonia Campestre-Úrsulo Galván, Veracruz, código postal: 91667, correo electrónico: l.melgarejo@itursulogalvan.edu.mx, ORCID 0000-0002-1552-5999

³ Doctorado en educación, Tecnológico Nacional de México Campus Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, Dirección: Carretera Cardel-Chachalacas km 4.5, Colonia Campestre-Úrsulo Galván, Veracruz, código postal: 91667, correo electrónico: rjaneth.cl@ugalvan.tecnm.mx, ORCID 0000-0003-1662-7812

⁴ Maestría en ciencias de la computación, Tecnológico Nacional de México Campus Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, Dirección: Carretera Cardel-Chachalacas km 4.5, Colonia Campestre-Úrsulo Galván, Veracruz, código postal: 91667, correo electrónico: jerson.mt@ugalvan.tecnm.mx, ORCID 0000-0002-4256-7684

⁵ Maestría en ciencias computacionales y telecomunicaciones, Tecnológico Nacional de México Campus Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, Dirección: Carretera Cardel-Chachalacas km 4.5, Colonia Campestre-Úrsulo Galván, Veracruz, código postal: 91667, correo electrónico: victor.ha@ugalvan.tecnm.mx

⁶ Licenciatura en administración, Tecnológico Nacional de México Campus Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, Dirección: Carretera Cardel-Chachalacas km 4.5, Colonia Campestre-Úrsulo Galván, Veracruz, código postal: 91667, correo electrónico: doremg@hotmail.com

Resumen

En la actualidad, la productividad es fundamental para las empresas, ya que es el reflejo del buen funcionamiento de la organización y puede propiciar su crecimiento; debido a su trascendencia, hace necesario determinar factores que pudieran impactar en ella, y principalmente, en la productividad del personal, al ser los empleados el elemento esencial en toda empresa. Entre los posibles factores de productividad del personal, se considera el liderazgo, lo que derivó la conveniencia del estudio, cuya finalidad es de determinar si es factor de impacto en la productividad del personal. La investigación fue de tipo descriptiva, ya que buscó describir el fenómeno de estudio; fue transversal porque se desarrolló en un periodo de tiempo determinado y en una población específica y se diseñó como instrumento de medición un cuestionario del que se obtuvo información que permitió dar respuesta a la pregunta de investigación, evaluar la hipótesis y logro del objetivo.

Palabras clave: Evaluación, crecimiento, personal, empleados.

Abstract

Nowadays, productivity is fundamental for companies, since it is the reflection of the good functioning of the organization and can propitiate its growth; due to its transcendence, it is necessary to determine factors that could have an impact on it, and mainly, on the productivity of the personnel, since the employees are the essential element in every company. Among the possible factors of personnel productivity, leadership is considered, which derived the convenience of the study, whose purpose is to determine if it is a factor of impact on personnel productivity. The research was descriptive, since it sought to describe the study phenomenon; it was transversal because it was developed in a determined period of time and in a specific population and a questionnaire was designed as a measurement instrument from which information was obtained that allowed answering the research question, evaluating the hypothesis and achieving the objective.

Keywords: Evaluation, growth, personnel, employees.

How to cite this article:

SOBRENOME, Nome; SOBRENOME, Nome. SOBRENOME, Nome. Título do artigo título do artigo título do artigo título do artigo. **ACINNET Journal**, Varginha, MG, v. 7, p. 101 - 109, 2021. ISSN 2763-7395.

Disponível em: <https://periodicos.unis.edu.br/index.php/acinnet>

1 Introducción

El liderazgo es conjunto de habilidades natas o desarrolladas por un individuo, que le permiten desempeñarse la función de líder en un grupo, motivando a sus miembros a la realización de actividades específicas tendientes a lograr objetivos del grupo.

En el sector empresarial, el liderazgo por parte de los jefes es fundamental para el adecuado funcionamiento de la empresa, ya que no se requiere jefes impositivos y autoritarios sino, verdaderos líderes que orienten y guíen a través de la motivación y empatía a su equipo de trabajo al adecuado desarrollo de sus funciones y el logro de objetivo individuales, del grupo y de toda la organización.

Sin embargo, no todas las empresas cuentan con líderes que faciliten el adecuado funcionamiento, el logro de metas y objetivos organizacionales, obtención de buenos resultados y por ende, su productividad, que pudiera afectar la permanencia y/o crecimiento en el mercado y propiciar el quiebre de las empresas; en el caso de las empresas de Ciudad Cardel, municipio de La Antigua, Veracruz, en donde se han representado problemas de productividad, surgiendo el interés sobre los factores que impacta en ella, entre los que se han sido objeto de estudio el Liderazgo, del cual se derivó la pregunta de investigación ¿El liderazgo es factor de impacto en la productividad en las empresas de Ciudad Cardel, municipio de La Antigua, Veracruz? y por tanto, el presente estudio tendiente a dar respuesta dicho ítem.

Al dar respuesta a la pregunta de investigación se espera obtener información que determine si el Liderazgo es un factor que impacta en productividad del personal de las empresas de estudio y con ello, se diseñen estrategias de mejora del liderazgo en tales organizaciones, que coadyuve el mejor desempeño del personal e incremento de su productividad, lo cual, propicie el buen funcionamiento y desarrollo de la empresa.

2 Cuerpo

Con la globalización, las empresas estas en constante competencia para lograr permanecer en el mercado y/o crecer, con lo que se ven obligadas a mejorar su

productividad principalmente la de su personal, entendiéndose que productividad “es igual a la producción sobre tiempo” (López, 2013)

Por su parte (Castanyer, 1998) define a la productividad como relación entre la producción obtenida en un proceso y los factores puestos a contribución para la obtención de aquel resultado.

De lo antes mencionado, la importancia de la productividad para las empresas, principalmente la productividad de su personal, en la cual impactan varios los factores y que es necesario determinar y evaluar, con la finalidad de diseñar estrategias de cómo abordarlos, tratar de controlarlos y de ser necesario mejorarlos. En la búsqueda de determinar dichos factores, derivó la pregunta de investigación y con ella el determinar si el liderazgo es un factor de impacto de en la productividad del personal.

Conviene mencionar que para (Martínez, 2012) el liderazgo se entiende como el proceso de influir en las actividades que realiza una persona o grupo para la consecución de una meta.

Así mismo, la esencia de los liderazgos son los seguidores de los líderes y la capacidad de estos para influir en los comportamientos de los individuos para conseguir unos objetivos. (Sonalellas, 2014)

Por lo expuesto, tanto el productividad como los factores de productividad y el liderazgo han sido temas de interés en el desarrollo de investigaciones, tal como el caso de la otra “La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores” se indica:

Existen amplias evidencias empíricas que demuestran los efectos de la motivación, la satisfacción, el compromiso organizacional, la participación, la cohesión, el manejo asertivo de los conflictos, el liderazgo, el clima y la cultura organizacional en la productividad de las organizaciones. (Marvel et al., 2011)

Además, (Jaimes, et al, 2018) en su estudio indican “En las condiciones propias de estudio se identificó que los factores determinantes para la PL en las pymes de confecciones son: comportamiento grupal, ambiente social de trabajo, gestión del proceso y capacitación/control. Los dos primeros factores asociados a la dimensión humana de la PL y los dos últimos a la dimensión del proceso productivo. Desde la dimensión humana, el factor comportamiento grupal está representado por las

variables: participación, manejo del conflicto, cultura organizacional, liderazgo y formación y desarrollo.”

Por su parte, investigaciones concretamente sobre el liderazgo como factor de productividad, en la otra titulada Liderazgo informal en las organizaciones: Análisis sobre su impacto e influencia en la productividad y competitividad se menciona “El liderazgo informal influye e impacta de manera positiva y negativa la competitividad de la empresa.” (Viloria et al., 2016)

También, al respecto, (Silva, 2020) en su tesis de grado concluye que “los estilos de liderazgo tienen una relación estrecha con el desempeño de los equipos, de acuerdo con investigaciones y estudios realizados en varios lugares de Latinoamérica, en este ensayo se nombran algunos.

Con lo indicado y derivado de la importancia del liderazgo en las empresas y su posible impacto en la productividad del personal, que pudiera influir en el desempeño de funciones y el buen funcionamiento y crecimiento de la organización, que derivó la conveniencia de la presente investigación, cuya finalidad, es evaluar el determinar el impacto de liderazgo en el productividad del personal en empresas de la ciudad y con ello, obtener información de relevancia, generar recomendaciones que sirvan de referencia a las empresas para el diseño de estrategias de mejora de las dos variables de estudio. El estudio parte de la pregunta de investigación ¿El liderazgo es factor de impacto en la productividad en las empresas de Ciudad Cardel, municipio de La Antigua, Veracruz? a la que se buscó dar respuesta con la hipótesis: “El liderazgo es factor de impacto en la productividad del personal en las empresas de Ciudad Cardel, municipio de La Antigua, Veracruz.” y se estableció como objetivo de investigación: “Determinar si el liderazgo impacta en la productividad del personal en las empresas de Ciudad Cardel, municipio de La Antigua, Veracruz”. En función de la identificación del problema, la pregunta de investigación, el objetivo e hipótesis planteados y al derivarse el presente estudio del proyecto “Factores de productividad en las MIPYMES de la zona centro del estado de Veracruz”, desarrollado por los docentes integrantes del cuerpo académico del Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván (ITURG-CA-4), posee un método cuantitativo, debido a que se estudiará fenómenos susceptibles de cuantificación y utilizará pruebas estadísticas para el análisis (Lara, 2013) de los datos.

El estudio se inició con una investigación documental, la cual consistió en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio. (Bernal, 2010)

La investigación se considera descriptiva, ya que se busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice (Hernández et al., 2010), como en este caso, el de identificar y describir los factores de productividad del personal de MIPYMES de la zona centro del estado de Veracruz, dentro de los que se encuentra el Trabajo en Equipo. También se considera descriptiva, ya que este tipo de investigación, se soportar principalmente en técnicas como la encuesta,... y la revisión documental (Bernal, 2010) y el estudio de campo de la presente investigación se desarrolla en Ciudad Cardel, municipio de La Antigua, Veracruz, en el que se utiliza técnica la encuesta y se diseñó como

instrumento de medición un cuestionario integrado por preguntas, de opción múltiple, de escala de calificación y preguntas abiertas, que se aplicó a una muestra de empresas del lugar de estudio durante un tiempo específico, por lo cual, se considera un estudio transversal "...en un tiempo determinado y en una población específica." (Álvarez & Delgado, 2015).

En el estudio de campo, se utilizó la técnica encuesta para la que se diseñó como instrumento de medición un cuestionario dirigido a personal de las empresas del lugar de estudio; el cuestionario se aplicó de manera digital utilizando la aplicación de Formularios de Google y enviándose a través de correo electrónico y whatsapp, a una muestra de 22 empresas de ciudad Cardel (tamaño de muestra determinada por la disponibilidad y accesibilidad de personal de las empresas); la encuesta se realizó durante el periodo de 22 de noviembre al 07 de diciembre del año 2020 en horario de 8:00 a 18:00 horas, por ser horario con mayor disponibilidad para que el encuestado pudiera responder el cuestionario con tranquilidad y mayor sinceridad; con tal aplicación, el instrumento fue validado, debido a que no surgieron dudas sobre las preguntas que lo integran ni observaciones de mejora y que el personal encuestado entendió y respondió correctamente dicho cuestionario.

Posteriormente, durante el periodo enero a febrero del año en curso, se realizó la recolección, clasificación, captura, representación gráfica y análisis de datos, a través de la hoja de cálculo (Excel), lo cual permitió obtener información tendiente al logro de los objetivos de investigación, evaluación de la hipótesis, la generación de conclusiones y recomendaciones.

Para determinar si el liderazgo impacta en la productividad del personal en empresas de Ciudad Cardel, se realizó una encuesta en la que se aplicó como instrumento de medición un cuestionario dirigidos a empleados de una muestra de 22 empresas de la ciudad, de lo que se obtuvo los siguientes resultados:

En relación al sector empresarial al que pertenecen los negocios de la ciudad, se determinó que el 77% corresponden al sector comercial, el 14% al sector de servicios y solo el 9% forman parte de sector industrial, como en la figura 1 se muestra.

Figura 1. Sector de las empresas de ciudad Cardel.

Sobre la cantidad de empleados con que cuentan las empresas de la ciudad, el 36% de las organizaciones tienen de 11 a 30 colaboradores, seguido de 27% que

cuentan de 1 a 10 empleados, 23% disponen de 101 a 250 trabajadores y 14% poseen de 31 a 50 empleados, como se muestra en la figura 2.

Figura 2. Número de empleados en las empresas de ciudad Cardel.

Por su parte, sobre la evaluación del liderazgo de jefe en las empresas de ciudad Cardel, el 64% evalúan como bueno el liderazgo, seguido de 14% que lo califican excelente o muy bueno, y 5% que lo consideran como malo o pésimo (figura 3).

Figura 3. Evaluación del liderazgo en las empresas.

Así mismo, sobre la evaluación de la productividad del personal, el 41% evalúan como muy bueno, seguido de 32% que lo consideran como buena y 27% que la califican como excelente, representado en la figura 4.

Figura 4. Evaluación de la productividad del personal.

Referente al impacto del liderazgo en la productividad del personal, en el estudio se puede observar con respecto a la recolección de datos que se cuenta con una única variable explicativa ($X = \text{Liderazgo}$) y una variable respuesta ($Y = \text{Productividad del personal}$), dando pie ello para realizar su correspondiente diagrama de dispersión (figura 5), a fin de conocer qué tipo de relación existe entre ambas variables.

Figura 5. Impacto del liderazgo en la productividad del personal.

La figura (diagrama de dispersión) arrojó como resultado una relación de tipo lineal (en promedio) entre las variables involucradas. Particularmente se puede notar una covarianza positiva ya que a medida que aumenta X también incrementa Y , es decir, a medida que aumenta calificación del liderazgo incrementa el nivel de la productividad de personal y viceversa.

Así mismo, en la figura 5 se muestra un R^2 de 0.3161 y por tanto un R de 0.5622, lo cual indica, que existe una correlación positiva baja entre las variables representadas en dicha gráfica, significando que la productividad del personal tiene una baja dependencia directa con el liderazgo del jefe, es decir, si el liderazgo del jefe se incrementa (o mejora) un poco, la productividad del personal incrementará

un poco y viceversa, lo cual indica que el liderazgo impacta en la productividad del personal y por tanto, se puede considerar un factor de impacto.

Con los resultados expuestos, se coincide con (Marvel et al, 2011) en que “existen amplias evidencias empíricas que demuestran los efectos de la motivación, la satisfacción, el compromiso organizacional, la participación, la cohesión, el manejo asertivo de los conflictos, el liderazgo, el clima y la cultura organizacional en la productividad de las organizaciones.”, ya que se mostró en la presente investigación, el liderazgo impacta en la productividad del personal, y que dependiente del liderazgo que se tenga en las empresas, puede causar efectos positivos o negativos en el desempeño y productividad de los empleados, con lo que a su vez con ello, se concuerda con (Viloria et al., 2016) en que “El liderazgo informal influye e impacta de manera positiva y negativa la competitividad de la empresa.”

También se conviene con (Silva, 2020) en que “los estilos de liderazgo tienen una relación estrecha con el desempeño de los equipos...”, ya como los resultados del estudio arrojaron que la productividad del personal se relaciona o se ve influenciada por el liderazgo que se tenga en la empresa.

Finalmente, con los resultados, se concluye que la mayoría de las empresas de ciudad Cardel (el 70%) pertenecen al sector comercial (figura 1), y que considerando la estratificación de empresas del sector comercial publicada en el diario oficial de la federación (Gobierno de México, 2019) así como el número de empleados, se determina que el 77% de los negocios del lugar forman parte de la clasificación MIPYMES (micro, pequeñas y medias empresas), tal como la figura 2 lo representa.

Así mismo, se determina que se evalúa como bueno el liderazgo en la empresas de ciudad Cardel (figura 3) y que a su vez, se considera de buena a excelente productividad del personal (figura 4). Por último, los resultados, se logró el objetivo de investigación de “Determinar si el liderazgo impacta en la productividad del personal en las empresas de Ciudad Cardel, municipio de La Antigua, Veracruz”, tal como se representa en la figura 5, en la que a través de un diagrama de dispersión en el que se determina un coeficiente de correlación (R) de 0.5622, que indica, que existe una correlación positiva baja entre las variables de estudio, lo que significa que el liderazgo del jefe impacta moderadamente en la productividad del personal de las empresas de ciudad Cardel en sentido positivo, es decir, a medida que mejora el liderazgo también la productividad del personal y viceversa, y con ello, se determina que el liderazgo es factor de impacto en la productividad, con lo que a su vez, se da respuesta a la pregunta de investigación y se acepta la hipótesis que: “El liderazgo es factor de impacto en la productividad del personal en las empresas de Ciudad Cardel, municipio de La Antigua, Veracruz.” por lo que se recomienda diseñar estrategias que contribuyan mantener o mejorar el liderazgo de los jefes y por ende, de la productividad del personal.

Agradecimientos

Al Tecnológico Nacional de México Campus Úrsulo Galván por las facilidades para el desarrollo de la investigación y al personal de las empresas estudiadas..

Referencias

- Álvarez, G., y Delgado, J. (2015). Diseño de Estudios Epidemiológicos.I. El Estudio Transversal: Tomando una Fotografíade la Salud y la Enfermedad. Fies, 28. <https://www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2015/bis151f.pdf>
- Bernal, C. D. (2010). Metodología de la investigación (Tercera ed.). Pearson.
- Castanyer, F. (1998). Cómo mejorar la productividad en el taller. Marcombo. <https://elibro.net/es/ereader/itursulogalvan/45837?page=8>
- Gobierno de México. (2019, Febrero 28). Diario oficial de la federación. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5551413&fecha=28/02/2019&print=true
- Hernandez, R., Fernández, C., y Baptista, M. D. (2010). Metodología de la investigación (Quinta ed.)
- Jaimes, L., Luzardo, M., y Rojas, M. D. (2018, Octubre). factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de bucaramanga, colombia. Scielo, 29(05). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500175&script=sci_arttext&lng=p#B14
- Lara, E. M. (2013). Fundamentos de investigación, Un enfoque por competencias (Segunda ed.). Alfaomega.
- López, J. (2013). Productividad. Palibrio. https://books.google.es/books?id=ObSOAgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Martínez, M. (2012). Liderazgo. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro.net/es/ereader/itursulogalvan/62681?page=14>.
- Marvel, M., Rodríguez, C., y Núñez, M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Redalyc, 7(2), 549-584. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Silva, A. P. (2020). El liderazgo como factor decisivo para el aumento de productividad y la minimización de rotación de personal. Universidad militar Nueva Granada. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:FpwbZVYBaHwJ:scholar.google.com/+liderazgo+como+factor+de+productividad&hl=es&as_sdt=0,5
- Sonalellas, P. (2014). Recetas de liderazgo. Oberta UOC Publishing
- Viloria, J. D., Pedraza, L. P., Cuesta, K., y Pérez, K. (2016). Liderazgo informal en las organizaciones: Análisis sobre su impacto e influencia en la productividad y competitividad. Clío América, 10(19), 31-41. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5568046>