

RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TRANSANCAN: UN ESTUDIO EN JIPIJAPA

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP AND WORK PERFORMANCE IN TRANSANCAN: A STUDY IN JIPIJAPA

Recibido: 12/09/2024 – Aceptado: 31/10/2024

DOI: <https://doi.org/10.56124/corporatum-360.v7i14.005>

Fienco Chóez Dayana Stephanie¹; Fienco Parrales José Vicente²; Bravo Parrales Didio Leonardo³;
Parrales Poveda María Leonor⁴

^{1,2,3,4} Universidad Estatal del Sur de Manabí - UNESUM - Jipijapa – Ecuador

¹ correo: fienco-dayana0763@unesum.edu.ec; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1365-9651>

² correo: jose.fienco@unesum.edu.ec; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4908-5725>

³ correo: didio.bravo@unesum.edu.ec; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8100-7375>

⁴ correo: maria.parrales@unesum.edu.ec; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3994-3711>

RESUMEN

Este estudio aborda la problemática de cómo las prácticas de liderazgo en una organización de transporte influyen en el desempeño laboral de sus socios. El objetivo central fue analizar la relación entre el liderazgo y el rendimiento, especialmente en términos de claridad de objetivos, participación en decisiones y reconocimiento. Para ello, se aplicó una metodología cuantitativa, de enfoque no experimental y alcance transversal, empleando un diseño descriptivo-correlacional. Se encuestaron a los socios para medir su percepción sobre el liderazgo y su influencia en el rendimiento laboral. Los resultados muestran una evaluación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral, con un coeficiente de Spearman de 0.943 ($p < 0.01$), indicando una relación positiva y muy fuerte. Aquellos socios que experimentan claridad en los objetivos, participación en decisiones y reconocimiento constante reportan un mayor rendimiento y satisfacción. Sin embargo, la implementación mixta de estilos democráticos y *laissez-faire* limita la cohesión organizacional y la alineación con los objetivos. Las conclusiones subrayan la necesidad de un liderazgo más consistente y adaptado, que combine participación con comunicación clara y un sistema de reconocimiento estructurado, fortaleciendo así el compromiso y maximizando el rendimiento en un entorno más colaborativo y eficaz.

Palabras clave: competencias, desempeño, liderazgo, rendimiento

ABSTRACT

This study addresses the issue of how leadership practices in a transportation organization impact the job performance of its members. The central objective was to analyze the relationship between leadership and performance, particularly in terms of goal clarity, decision-making participation, and recognition. A quantitative methodology was applied, with a non-experimental, cross-sectional approach, using a descriptive-correlational design. Members were surveyed to gauge their perceptions of leadership and its influence on work performance. Results reveal a significant correlation between leadership and job performance, with a Spearman coefficient of 0.943 ($p < 0.01$), indicating a strong positive relationship. Members who experience clear objectives, decision-making involvement, and consistent recognition report higher performance and satisfaction. However, the mixed implementation of democratic and *laissez-faire* leadership styles limits organizational cohesion and alignment with objectives. The conclusions highlight the need for a more consistent and adaptive leadership style that combines participation with clear communication and a structured recognition system, thereby strengthening commitment and maximizing performance in a more collaborative and effective environment.

Keywords: competencies, leadership, performance, work

INTRODUCCIÓN

En la empresa TRANSANCAN, dedicada al transporte de pasajeros en el cantón Jipijapa, el liderazgo y el desempeño laboral se presentan como factores interrelacionados cuyo adecuado manejo es esencial para su sostenibilidad y competitividad en el mercado. En este contexto, la falta de claridad en los objetivos, la centralización en la toma de decisiones y la escasa valoración del esfuerzo de los socios han provocado un ambiente de trabajo desconectado de las metas organizacionales, limitando así su rendimiento y afectando la calidad del servicio.

Según Borbor y Urgilés (2023), el liderazgo implica “influir en otros miembros de la comunidad y guiarlos hacia metas comunes. Implica la habilidad de inspirar, motivar y dirigir a las personas en el barrio, utilizando diferentes enfoques y estrategias según las circunstancias” (p. 67). En el caso de TRANSANCAN, la falta de esta adaptabilidad en el liderazgo ha restringido la cohesión y el compromiso laboral entre sus miembros. La problemática de liderazgo en TRANSANCAN no solo ha generado un bajo rendimiento, sino que también ha afectado la moral de sus colaboradores. Angarita et al., (2021) señalan que “los comportamientos de liderazgo son uno de los factores que pueden conducir al éxito de los negocios. Para seguir liderando en un entorno desafiante, un líder debe seguir aprendiendo y ser altamente responsable en sus tareas y subordinados” (p. 75). En TRANSANCAN, sin embargo, se observa una carencia de responsabilidad hacia el desarrollo de sus socios, lo cual limita el aprovechamiento de las capacidades y el potencial del equipo, afectando de manera directa la productividad de la empresa en un sector tan competitivo como el del transporte.

Por otra parte, la falta de una comunicación y un liderazgo inclusivo ha generado un distanciamiento entre la dirección y el equipo, afectando su comprensión de las tareas y la toma de decisiones compartidas. Guerrero (2022) subraya que “los superiores deben preocuparse hasta que los trabajadores comprendan las actividades de manera adecuada, mantener técnicamente

actualizado al personal, ante cualquier tarea los superiores deben explicar e involucrar a los colaboradores” (p. 5). La ausencia de este enfoque en TRANSANCAN provoca que los colaboradores puedan cuidar de una dirección clara y de una integración efectiva en el trabajo, lo que repercute en el clima laboral y en el nivel de satisfacción.

El desempeño laboral, en este sentido, se ha convertido en una variable crítica para el crecimiento de la empresa. Bautista et al., (2020) definen el desempeño laboral como “una herramienta esencial para el crecimiento de las empresas, ya que este ayuda a establecer estrategias, afinar la eficacia de los colaboradores, es decir proporciona beneficios para la organización que le permitirá realizar una mejora continua, así mismo ser más competitivos” (p. 117). En TRANSANCAN, la falta de reconocimiento y motivación ha generado un impacto negativo en la efectividad operativa y en la capacidad de la empresa para sostener su posición en el mercado. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación es analizar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la empresa TRANSANCAN, evaluando aspectos específicos que podrían mejorar la eficiencia y el ambiente laboral. Para estructurar este análisis, se han definido las siguientes hipótesis:

Hipótesis General: Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en la empresa TRANSANCAN en el cantón Jipijapa.

- *Hipótesis Específica 1:* Existe una relación significativa entre la capacidad del liderazgo para establecer objetivos claros y el rendimiento laboral de los socios en la empresa TRANSANCAN.
- *Hipótesis Específica 2:* La habilidad del liderazgo para influir en la toma de decisiones se asocia significativamente con la productividad de los socios en la empresa TRANSANCAN.
- *Hipótesis Específica 3:* El nivel de reconocimiento brindado por el liderazgo tiene una relación significativa con la satisfacción y desempeño laboral de los socios en la empresa TRANSANCAN.

METODOLOGÍA

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal, características que responden a la necesidad de analizar la relación entre el liderazgo y el rendimiento laboral en un momento específico. El enfoque transversal de esta investigación permite captar una “fotografía” de la realidad organizacional de la empresa TRANSANCAN, enfocándose en el estado actual de las percepciones de sus socios sobre la influencia del liderazgo en su desempeño laboral sin necesidad de realizar un seguimiento temporal. Al utilizar este diseño, se logra identificar patrones y asociaciones presentes en un punto concreto, sin pretender observar cambios o efectos causales a lo largo del tiempo.

Para lograr el propósito del estudio, se adoptó un diseño descriptivo, el cual facilita la identificación de las características y relaciones existentes entre el liderazgo y el rendimiento laboral en la compañía TRANSANCAN, una empresa de transporte mixto ubicada en la comuna Sancán del cantón Jipijapa, constituida el 13 de diciembre del 2015. Esta organización se dedica a operar rutas entre la comuna Sancán y Jipijapa, además de realizar fletes locales e internacionales, incluyendo destinos como Perú, lo que depende de la demanda. Con una frecuencia de salida cada 7 minutos y un máximo de 4 pasajeros por unidad, el ritmo de operación de la empresa resalta la importancia de un liderazgo eficaz para gestionar su dinámica operativa.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas estructuradas, diseñadas para obtener información detallada sobre la percepción de los socios respecto al liderazgo y su impacto en el desempeño laboral. Dado el tamaño de la población, que cuenta con 55 socios, se optó por realizar un censo, es decir, incluir a la totalidad de los socios en el estudio, garantizando así una muestra representativa y asegurando la confiabilidad de los resultados. Este enfoque también responde a la estructura transversal de la investigación, ya que permite una recopilación de datos

exhaustiva en un momento específico, reflejando las percepciones vigentes sin necesidad de ampliar el horizonte temporal.

Las encuestas se estructuraron con preguntas cerradas y escalas tipo Likert, orientadas a evaluar componentes clave del liderazgo como la toma de decisiones, la motivación y el reconocimiento, y su incidencia en el rendimiento laboral de los socios. Las preguntas fueron distribuidas en formato impreso durante reuniones programadas, lo cual facilitó una alta tasa de respuesta y minimizó posibles sesgos en la recopilación de datos, permitiendo obtener una visión precisa y contextualizada de la percepción actual sobre el liderazgo en la empresa. La confiabilidad de la escala tipo Likert se verificará en los resultados posteriores, asegurando que los datos recopilados ofrecen una representación fiable y relevante para los objetivos de este estudio transversal.

Los datos recolectados fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS. Para evaluar la normalidad de la distribución de los datos, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk. Dado que los resultados indicaron que los datos no seguían una distribución normal, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para identificar posibles relaciones significativas entre las variables de liderazgo y rendimiento laboral. La validación de los resultados se llevó a cabo mediante los siguientes métodos:

- *Triangulación de Datos:* Se compararon los resultados de las encuestas con estudios previos sobre liderazgo y desempeño laboral para asegurar la coherencia y relevancia de los hallazgos.
- *Pruebas de Significancia Estadística con SPSS:* Se utilizaron pruebas de significancia para confirmar la fiabilidad de las correlaciones observadas, garantizando que los resultados fueran estadísticamente fuertes.

RESULTADOS

En el presente apartado se presentan los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los socios de TRANSANCAN, con el fin de responder a las hipótesis planteadas y evaluar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en un contexto específico y actual. Además, se presentan los resultados de las pruebas de fiabilidad, normalidad y comparación, las cuales aportan mayor robustez al análisis y permiten una interpretación objetiva de la realidad organizacional en la empresa.

Tabla 1. Prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,993	5

La Tabla 1 refleja el rigor estadístico aplicado para evaluar la solidez del cuestionario, diseñado con una escala Likert de 1 a 5 (donde 1 corresponde a "totalmente de acuerdo" y 5 a "totalmente en desacuerdo"). Con un Alfa de Cronbach de 0.993, el instrumento demuestra una consistencia interna sobresaliente, lo cual respalda la confiabilidad de las preguntas para captar, de forma precisa y coherente, la percepción de los socios sobre el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral. Este alto índice de confiabilidad resulta crucial en el contexto de este estudio transversal, asegurando que los resultados reflejan fielmente el estado actual de la organización.

A continuación, se exponen los resultados detallados de cada pregunta, los cuales brindan una visión profunda de las percepciones actuales de los socios respecto al liderazgo en la empresa.

Tabla 2. Percepción de los socios de TRANSANCAN sobre el liderazgo y su influencia en el rendimiento laboral

Preguntas	Alternativas					Total
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
	1	2	3	4	5	
¿Considera que el liderazgo en la empresa TRANSANCAN establece objetivos claros que contribuyen significativamente al rendimiento laboral de los socios?	50,90%	27,30%	12,70%	5,50%	3,60%	100,00%
¿Cree que la influencia del liderazgo en las decisiones importantes de la empresa está directamente relacionada con la productividad de los socios en TRANSANCAN?	49,10%	27,30%	12,70%	7,30%	3,60%	100,00%
¿En qué medida considera que el reconocimiento brindado por el liderazgo influye en su satisfacción y rendimiento laboral dentro de la empresa TRANSANCAN?	54,50%	23,60%	10,90%	7,30%	3,60%	100,00%
¿Considera que el estilo de liderazgo en la empresa TRANSANCAN contribuye de manera positiva al rendimiento laboral de los socios?	47,30%	27,30%	14,50%	7,30%	3,60%	100,00%
¿En qué medida cree que el liderazgo actual en TRANSANCAN fomenta un ambiente laboral que facilita el desempeño óptimo de sus socios?	43,60%	29,10%	14,50%	9,10%	3,60%	100,00%

Los resultados obtenidos permiten identificar tanto fortalezas como áreas críticas en el liderazgo de TRANSANCAN, vinculadas directamente con la problemática inicial de la investigación. En cuanto a la primera pregunta, el 78.2% de los socios (50.9% totalmente de acuerdo y 27.3% de acuerdo) percibe que el liderazgo establece objetivos claros que influyen en su rendimiento. Sin embargo, el

21.8% restante expresa una opinión neutral o negativa, lo cual sugiere que la comunicación de objetivos no es del todo efectiva o uniforme. Este hallazgo es consistente con la problemática identificada, en la que se señala que la falta de claridad y alineación de metas ha generado una desconexión entre la dirección y los socios. Así, los resultados subrayan la necesidad de fortalecer los canales de comunicación para asegurar que todos los socios comprendan y se sientan integrados en los objetivos organizacionales.

Por otra parte, la percepción sobre la influencia del liderazgo en la toma de decisiones estratégicas refleja una división similar. Aunque el 76.4% de los encuestados (49.1% totalmente de acuerdo y 27.3% de acuerdo) considera que esta influencia está vinculada a su productividad, el 23.6% de los socios no percibe una conexión clara entre el liderazgo y el impacto directo en su rendimiento. Este segmento crítico sugiere que el liderazgo podría estar implementando decisiones de manera centralizada, limitando la participación activa de los socios en asuntos que afectan sus funciones cotidianas. Esta percepción de exclusión, vinculada con la problemática de decisiones centralizadas, evidencia la importancia de promover un liderazgo más inclusivo, que tome en cuenta las perspectivas de los socios para fortalecer el compromiso y la alineación organizacional.

Además, los datos sobre el reconocimiento brindado por el liderazgo reflejan una realidad compleja. Si bien el 78.1% de los socios (54.5% totalmente de acuerdo y 23.6% de acuerdo) valora positivamente el reconocimiento como factor motivador, el 21.9% restante muestra una valoración neutra o negativa al respecto. Esta división indica que, aunque algunos socios se sienten valorados, una proporción significativa no experimenta un reconocimiento suficiente o consistente por parte de la dirección. La carencia de reconocimiento efectivo, señalada en la problemática, podría estar debilitando la moral de los socios, quienes perciben que sus esfuerzos no siempre son debidamente valorados. Este resultado resalta la necesidad de implementar prácticas de reconocimiento más sistemáticas y equitativas, que fortalezcan la motivación y el sentido de pertenencia.

En lo que respecta al estilo de liderazgo, un 74.6% de los socios (47.3% totalmente de acuerdo y 27.3% de acuerdo) considera que este contribuye positivamente a su rendimiento. Sin embargo, un 25.4% no comparte esta percepción, lo que revela una brecha en la efectividad del estilo de liderazgo actual para responder a las expectativas y necesidades de los socios. Este resultado respalda la problemática inicial, que identificaba que el estilo de liderazgo podía estar afectando la cohesión y el rendimiento. Así, los datos sugieren que el liderazgo en TRANSANCAN podría beneficiar de una revisión estratégica que permita adaptar sus enfoques y métodos a las particularidades de su equipo, promoviendo un estilo más orientado al desarrollo colaborativo y la resolución conjunta de problemas.

Finalmente, la percepción sobre el ambiente laboral promovido por el liderazgo revela otro aspecto importante. Un 72,7% de los socios (43,6% totalmente de acuerdo y 29,1% de acuerdo) considera que el liderazgo facilita un ambiente adecuado para el desempeño óptimo, mientras que el 27,3% restante tiene una opinión neutral o negativa. Esta opinión diversa pone de relieve que, aunque una mayoría percibe un entorno favorable, existe una porción significativa de socios que no se sienten plenamente respaldada por el ambiente organizacional actual. Este resultado, alineado con la problemática de un clima laboral no del todo satisfactorio, subraya la importancia de que el liderazgo trabaje en fortalecer la cultura organizacional y en fomentar un entorno inclusivo y de apoyo que maximice el potencial de cada socio.

Tabla 3. Percepción de los socios sobre los tipos de liderazgo aplicados en TRANSANCAN

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Liderazgo Laissez-Faire	9	16.36%
Liderazgo Democrático	18	32.73%
Liderazgo Autocrático	8	14.55%
Liderazgo Transaccional	7	12.73%
Liderazgo Transformacional	1	1.82%
Todas las anteriores	0	0%
Ninguna de las anteriores	12	21.82%
Total	55	100%

Los resultados presentados en la Tabla 3 ofrecen una visión detallada de los estilos de liderazgo que los socios de TRANSANCAN identifican como predominantes en la organización. Este análisis puntual permite comprender cómo los socios perciben las prácticas de liderazgo en su entorno de trabajo, proporcionando una base para evaluar la consistencia y eficacia de los enfoques actuales en la gestión de la empresa.

En primer lugar, el liderazgo democrático es el más reconocido, con un 32,73% de los socios que lo identifican como el estilo predominante en la empresa. Esto sugiere que una parte significativa de los socios percibe cierta participación en la toma de decisiones y un nivel de apertura en la comunicación. Sin embargo, esta percepción parece contrastar con la problemática inicial, que destaca una toma de decisiones centralizada y una inclusión limitada en las decisiones estratégicas. Esto podría indicar que, aunque algunos socios experimentan un estilo participativo, este no se aplica de forma homogénea en toda la organización, lo que crea una percepción desigual de inclusión y colaboración.

Por otro lado, el liderazgo Laissez-Faire, señalado por el 16,36% de los socios, refleja la percepción de un estilo de gestión con mínima intervención. Este tipo de liderazgo puede contribuir a la desconexión que algunos socios sienten respecto a los objetivos y directrices de la empresa, ya que la carencia de una orientación clara puede traducirse en incertidumbre y en un menor compromiso. La presencia de este estilo sugiere que ciertos socios podrían estar operando con escaso acompañamiento y guía, lo que afecta la alineación organizacional y la efectividad del equipo.

Asimismo, el liderazgo autocrático, identificado por el 14,55% de los socios, refuerza la percepción de una estructura jerárquica y centralizada en algunos aspectos de la empresa. Este estilo, caracterizado por una toma de decisiones verticales y controladas, puede reducir el sentido de inclusión y colaboración de los

socios, afectando su motivación y sentido de pertenencia. La percepción de un liderazgo autocrático es consistente con la problemática observada, donde se menciona una falta de integración y de espacios de participación activa en las decisiones que influyen directamente en los socios.

En conjunto, estos resultados revelan una estructura de liderazgo en TRANSANCAN caracterizada por una combinación de enfoques: una presencia democrática percibida, junto con prácticas de *laissez-faire* y autocráticas. Esta mezcla de estilos refleja una inexactitud de cohesión en la gestión, que podría estar generando una experiencia inconsistente para los socios y limitando su alineación y compromiso con los objetivos organizacionales. Los hallazgos sugieren la necesidad de implementar un enfoque de liderazgo más coherente y planificado, que promueva una cultura organizacional sólida y un entorno laboral que maximice el desempeño y la colaboración de los socios en la empresa.

Tabla 4. Importancia de las habilidades directivas y gerenciales en el liderazgo de TRANSANCAN

<i>Respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Muy importante	38	69,09%
Importante	16	29,09%
Poco importante	1	1,82%
Nada importante	0	0,00%
Total	55	100%

Los resultados a esta pregunta, evidencian una alta valoración de los socios hacia las habilidades directivas y gerenciales que un líder debe poseer para influir de manera efectiva en el trabajo en equipo. Un 69.09% de los encuestados considera estas habilidades como "muy importantes", reflejando la expectativa de que el liderazgo en TRANSANCAN debe ser capaz de guiar y motivar al equipo, promoviendo la cohesión y el entusiasmo en sus actividades.

Asimismo, un 29.09% de los socios las calificadas como "importantes", lo cual

refuerza la percepción general de que un liderazgo efectivo necesita contar con competencias sólidas de dirección para optimizar el desempeño colectivo. Solo un 1,82% de los encuestados considera estas habilidades como "poco importantes", y ninguna respuesta clasifica estas competencias como "nada importante". Esto indica un consenso prácticamente unánime sobre la relevancia de un liderazgo que impulsa y coordina el esfuerzo conjunto en la empresa.

Estos resultados, obtenidos en un momento específico de observación, resaltan que los socios perciben al liderazgo directivo y gerencial como un elemento esencial para el rendimiento óptimo en TRANSANCAN. Esta apreciación se alinea con la problemática planteada, destacando la necesidad de fortalecer el liderazgo con habilidades de gestión que favorezcan un ambiente laboral cohesionado y orientado hacia los objetivos organizacionales compartidos.

Pruebas de normalidad

Tabla 5. Prueba de normalidad de las variables liderazgo y desempeño laboral en TRANSANCAN

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0,777	55	0,000
Desempeño Laboral	0,810	55	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 5 muestra los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables de liderazgo y desempeño laboral en TRANSANCAN. Con un nivel de significancia de 0.000 en ambas variables, los datos no siguen una distribución normal, ya que el valor de significancia es menor a 0.05. Este resultado indica que las percepciones sobre el liderazgo y el desempeño laboral presentan una distribución no normal en la población evaluada, lo cual es relevante para el análisis estadístico posterior en esta investigación.

La estadística Shapiro-Wilk para la variable liderazgo es de 0.777 y para desempeño laboral es de 0.810, ambos valores que se encuentran por debajo del umbral que confirmaría la normalidad. Este hallazgo sugiere que el análisis de la relación entre liderazgo y desempeño laboral indica pruebas no paramétricas para obtener una interpretación adecuada y alineada con la naturaleza de los datos.

Correlaciones

Tabla 6. Correlación entre liderazgo y desempeño laboral en TRANSANCAN

		Correlaciones	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	de 1,000 0,943
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	55 55
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	de 0,943 1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	55 55

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 6 muestra el análisis de calificación de Spearman entre las variables liderazgo y desempeño laboral en el contexto actual de TRANSANCAN. Con un coeficiente de estimación de 0.943, se evidencia una relación positiva y muy fuerte entre ambas variables. Este resultado sugiere que, en este momento específico, los socios perciben que un liderazgo efectivo en la toma de decisiones y en la creación de un ambiente de trabajo adecuado se relaciona directamente con un mejor desempeño laboral.

La significancia bilateral de 0.000, inferior al nivel de significancia de 0.01, confirma que esta evaluación es estadísticamente significativa, lo cual respalda la hipótesis general de la investigación: Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en la empresa TRANSANCAN en el cantón Jipijapa.

Este análisis, realizado en un solo punto temporal, permite interpretar cómo las percepciones actuales de los socios reflejan la importancia de prácticas de

liderazgo alineadas con sus expectativas y necesidades laborales. La problemática inicial señalaba carencias en la comunicación de objetivos, centralización en la toma de decisiones y un reconocimiento limitado, factores que en el presente podrían estar limitando el rendimiento óptimo. Los resultados obtenidos justifican la relevancia de fortalecer el liderazgo en TRANSANCAN, dado que las percepciones actuales indican que un liderazgo eficaz se asocia significativamente con un desempeño laboral más sólido.

Por otro lado, se presentan los resultados obtenidos de la evaluación de las hipótesis específicas, los cuales reflejan de manera clara cómo el liderazgo influye en diversos aspectos del desempeño laboral de los socios en TRANSANCAN. Los datos recabados permiten interpretar la relación entre el liderazgo y factores como la claridad de los objetivos, la toma de decisiones y el reconocimiento, proporcionando una comprensión detallada de las percepciones actuales dentro de la organización. A continuación, se abordan los hallazgos relevantes para cada hipótesis, enfatizando los elementos que exigen atención y ajuste en el liderazgo para mejorar el rendimiento organizacional en su contexto actual.

En primer lugar, los resultados respaldan la Hipótesis Específica 1, la cual sugiere una relación significativa entre la capacidad del liderazgo para establecer objetivos claros y el rendimiento laboral de los socios. Los datos muestran que una mayoría de socios percibe mejoras en su desempeño cuando el liderazgo comunica objetivos bien definidos. Sin embargo, se detecta también un segmento que expresa insatisfacción respecto a la claridad de estos objetivos, lo cual revela una falta de coherencia en la alineación de metas. Este hallazgo pone de relieve la importancia de optimizar la comunicación en torno a los objetivos organizacionales para asegurar que cada socio comprenda su rol en el cumplimiento de las metas colectivas, maximizando así el rendimiento laboral.

Con relación a la Hipótesis Específica 2, los resultados reflejan una asociación significativa entre la influencia del liderazgo en la toma de decisiones y la

productividad de los socios. Existe una fuerte estimulación positiva que indica que los socios perciben un impacto favorable en su productividad cuando el liderazgo es inclusivo y transparente en las decisiones estratégicas. No obstante, los datos también revelan una percepción de centralización en la toma de decisiones, lo cual podría estar limitando el potencial de este impacto. Este hallazgo sugiere que un liderazgo más participativo podría fortalecer la alineación y el compromiso, potenciando de forma directa la productividad en las actividades diarias.

Finalmente, los hallazgos confirman la Hipótesis Específica 3, que plantea una relación significativa entre el nivel de reconocimiento del liderazgo y la satisfacción y desempeño laboral de los socios. La mayoría de los socios expresan que el reconocimiento de sus esfuerzos contribuye a su satisfacción y a un mejor desempeño en sus tareas. Sin embargo, un grupo considerable reporta una falta de reconocimiento suficiente, lo que indica una posible fuente de desmotivación y desconexión en el ambiente de trabajo. Este resultado subraya la necesidad de implementar estrategias de reconocimiento más efectivas, que refuercen la motivación y el compromiso de los socios con la organización, promoviendo un entorno laboral que respalde el crecimiento personal y profesional de cada miembro en el momento actual.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en este estudio muestran la importancia del liderazgo en el rendimiento laboral de los socios, evidenciando que la combinación de estilos predominantes como el democrático y *laissez-faire*, afecta de manera significativa la cohesión y el desempeño en la organización. Aunque el liderazgo democrático, según Sánchez et al., (2022) “promueve la participación de todo el grupo de trabajo, mediante el diálogo, entusiasmo y compromiso organizacional” (p. 84), es valorado por una mayoría de socios, su aplicación no es uniforme. Este enfoque, aunque potencialmente efectivo para alentar la colaboración, pierde fuerza en su implementación desigual, lo cual limita la capacidad del liderazgo para generar un compromiso sólido y sostenido. La falta de consistencia en este estilo crea una

brecha que impacta el compromiso organizacional y podría explicar las percepciones de desmotivación y desconexión entre los socios.

Por otro lado, los hallazgos de Parrales Poveda et al., (2023) subrayan factores como el compromiso, la comunicación interna y el reconocimiento como esenciales para generar un cambio organizacional efectivo. La integración de estos elementos no solo mejora el clima laboral, sino que también optimiza el rendimiento organizacional. Esta perspectiva resalta la necesidad de desarrollar planes estratégicos enfocados en reforzar las habilidades de liderazgo permanentemente.

En contraste, la presencia del estilo *laissez-faire*, caracterizado por una mínima intervención, revela una tendencia hacia el desapego en ciertos momentos clave de la gestión, lo cual afecta la alineación de los socios con los objetivos de la organización. Bautista et al., (2020) destacan que el desempeño laboral se orienta al éxito organizacional mediante el logro de tareas y comportamientos proactivos. Sin embargo, en ausencia de una guía constante y clara, los socios experimentan dificultades para alcanzar este nivel de desempeño, especialmente aquellos que perciben insuficiente reconocimiento y respaldo. Esto limita el rendimiento de los socios, quienes necesitan de una estructura de liderazgo que refuerce sus objetivos y reconozca sus contribuciones de manera regular.

Además, el contraste entre liderazgo y desempeño organizacional en este estudio armoniza con los hallazgos de Rabanal y Huamán (2020), quienes destacan que un liderazgo transformacional y transaccional favorece el rendimiento cuando se adapta al contexto. A pesar de los beneficios observados en prácticas participativas en la organización, los resultados sugieren que el predominio de un enfoque centralizado y de estilos *laissez-faire* en momentos críticos limitan el potencial transformador del liderazgo. Este enfoque desigual impide que los socios reciban la motivación y guía necesarias para cumplir y superar sus metas, lo cual subraya la necesidad de un liderazgo adaptativo y coherente que potencie la productividad y fortalezca el compromiso con los objetivos organizacionales.

Por otro lado, los estudios en sectores de estructura más jerárquica, como el de Yallercco y Umire (2020), donde no se observa relación significativa entre liderazgo y rendimiento laboral, sugieren que el impacto del liderazgo varía según el contexto organizacional. En entornos como el de esta organización, donde los socios valoran un liderazgo participativo y colaborativo, el estilo de liderazgo es fundamental para el rendimiento y la cohesión. Este hallazgo indica que en estructuras menos jerárquicas y orientadas al trabajo en equipo, el liderazgo juega un papel crucial en el éxito organizacional, mientras que en otros contextos, el impacto podría diluirse entre otros factores.

Asimismo, el estudio confirma el valor del liderazgo transformacional como una herramienta para mejorar tanto la satisfacción laboral como el rendimiento, en línea con los aportes de Canal Carrillo et al., (2023) quienes concluyen que un liderazgo de este tipo favorece el desarrollo de competencias, creatividad e innovación, influyendo positivamente en la felicidad y productividad del capital humano. En este contexto, aquellos socios que se sienten reconocidos y respaldados por un liderazgo transformacional muestran un desempeño superior, destacando la importancia de incorporar un liderazgo que fomenta no solo el logro de metas, sino también el bienestar y satisfacción de cada miembro del equipo.

Finalmente, los resultados respaldan las recomendaciones de Chiquillo Rodelo et al., (2023) sobre la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan el liderazgo a través de la comunicación transparente y el respeto por las ideas del equipo. Este estudio sugiere que una estructura de liderazgo basada en la comunicación abierta y el reconocimiento continuo contribuiría a optimizar tanto el clima laboral como el rendimiento organizacional. La aplicación consistente de estos elementos muestra que el liderazgo en la organización puede beneficiarse de un enfoque más estructurado y adaptado a las expectativas de los socios, lo cual incrementaría la efectividad, el compromiso y la cohesión en el equipo de trabajo.

CONCLUSIÓN

Los hallazgos de este estudio demuestran que el liderazgo tiene un papel fundamental en el rendimiento de los socios, destacando que un enfoque claro y coherente es esencial para fortalecer el compromiso y la productividad organizacional. La implementación mixta de estilos democráticos y *laissez-faire*, si bien ofrece cierta flexibilidad y fomenta la participación, presenta limitaciones en su coherencia. Esta combinación de enfoques impacta de manera directa en el alineamiento de los socios con los objetivos y en la calidad de su desempeño. Para optimizar los resultados, se sugiere un liderazgo más estructurado y adaptativo, que fomente prácticas participativas y de reconocimiento que refuercen el clima laboral y la cohesión.

Por otra parte, el liderazgo que se enfoca en establecer objetivos claros y bien comunicados muestra una influencia positiva en el rendimiento. Los socios que perciben una comunicación precisa de los objetivos y roles reflejan un nivel de desempeño superior, validando la importancia de mejorar los canales de comunicación y asegurar la consistencia en la transmisión de metas. La claridad y alineación en los objetivos contribuye significativamente a la eficacia de los socios, reforzando su compromiso con los resultados organizacionales.

Además, la capacidad de liderazgo para influir en decisiones estratégicas tiene una asociación directa con la productividad. Los socios se muestran más productivos cuando participan en la toma de decisiones, ya que esto fortalece su sentido de pertenencia y compromiso. Sin embargo, el predominio de decisiones centralizadas en ciertos aspectos revela una oportunidad para incrementar la inclusión en procesos clave, lo cual aumentaría el nivel de compromiso y optimizaría el rendimiento individual y colectivo.

Finalmente, el reconocimiento emerge como un factor determinante en la satisfacción y disposición de los socios para superar sus metas. Aquellos que reciben un reconocimiento constante que refleja una mayor satisfacción y

compromiso, mientras que la falta de valoración tiende a generar desmotivación y limitaciones en el desempeño. Estos resultados destacan la importancia de implementar un sistema de reconocimiento efectivo que valore los aportes individuales y grupales, promoviendo así un ambiente laboral favorable y potenciando el rendimiento organizacional de manera sostenida.

BIBLIOGRAFÍA

- Angarita, E., Jiménez, L., & Manzano, O. (2021). *El papel del liderazgo en la configuración del clima organizacional, elemento de desarrollo en el sector solidario*. *Dictamen Libre*, 28: Enero-Junio, 73-89. doi:<https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.28.7294>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Borbor Burgos, C. G., & Urgilés Pineda, M. W. (2023). *Valor solidario y liderazgo en los adultos del barrio Galápagos del Cantón Santa Elena, 2022*. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(4), 64-75. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2023.4.1896>
- Canal Carrillo, A. I., Ovalles Toledo, L. V., Sandoval Barraza, L. A., & Valdez Palazuelos, O. (2023). *Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo*. *Revista de ciencias sociales*, ISSN-e 1315-9518, Vol. 29, N°. 1, 79-94. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822428>
- Chiquillo Rodelo, J., Amaya López, N., & Curiel Gómez, R. Y. (2023). *Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas*. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28, 1295-1311. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000846>
- Guerrero Guerrero, C. J. (2022). *Estrategias de liderazgo para mejorar el clima organizacional en los colaboradores nombrados en una entidad financiera*

del distrito de Chiclayo.[Tesis de Grado-Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9356>

Guerrero Márquez, S., Paternina Palencia, K. M., & Pacheco Ruiz, C. (13 de 05 de 2023). *Revisión bibliométrica del impacto económico del turismo*. 3(3). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9016079.pdf>

Parrales Poveda, M. L., Rodríguez Gutiérrez, K. G., Sornoza Parrales, D. R., & Fienco Parrales, M. J. (2023). *Working environment. Considerations for a Higher Education Institution*. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(No. Especial 9), 68-84. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.5>

Rabanal Oyarce, R., & Huamán Muñoz, C. R. (2020). *Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos*. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades.*, 2(2), 26-30. doi:<https://doi.org/10.25127/rcsh.20192.525>

Sánchez Ortega, J. A., Rivas Rivadeneira, R., Echaiz Rodas, C. A., & Hidalgo Romero, I. (2022). *Liderazgo democrático y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía*. *Journal of the Academy*, 66-88. Obtenido de <https://doi.org/10.47058/joa6.4>

Yallercco Quispe, L., & Umire Huarca, Y. (2020). *Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019*. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 13(1), 32-36. doi:<https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1343>