

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

**MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**



**“Estudio de los estilos de liderazgo para mejorar el desempeño
laboral a través de la motivación en el departamento de Activos
Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador en el periodo
2022 – 2023”**

**Trabajo de Investigación
para optar el grado a Nombre de la Nación de:**

Maestro en
Administración de Negocios

Autor:
Vanessa Lorena Chica Pesantes

Docente Guía:
Christopher George Acevedo Velazco

Tacna – Perú

2022

12%
INDICE DE SIMILITUD

11%
FUENTES DE INTERNET

3%
PUBLICACIONES

6%
TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son exclusiva responsabilidad del (los) autor(es)”

ÍNDICE

Capítulo I: Antecedentes De Estudio	13
1.1. Título del tema:	13
1.2. Planteamiento del Problema	13
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.1.1. Objetivo general.....	15
1.1.2. Objetivos específicos	15
1.4. Metodología	15
1.5. Justificación.....	16
1.6. Principales definiciones	17
1.1.3. Liderazgo.....	17
1.1.4. Característica de un correcto liderazgo.....	17
1.1.5. Estilos de liderazgo.....	18
1.1.6. Autocrático.....	18
1.1.7. Liberal o Laissez-fire.....	18
1.1.8. Afiliativo	18
1.1.9. Capacitador	19
1.1.10. Visionario.....	19
1.1.11. Democrático	19
1.1.12. Ejemplar	19
Alcances y limitaciones	20

Cronograma.....	21
Capítulo II: Marco Teórico	24
Bases teóricas de las variables y/o tópicos	24
2.1.1. Liderazgo.....	24
2.1.2. Estilos de liderazgo.....	25
2.1.3. Desempeño laboral.....	31
2.1.4. Motivación	34
Importancia de las variables o tópicos clave	37
2.2.1. Liderazgo.....	37
2.1.5. Estilos de liderazgo.....	38
2.1.6. Desempeño laboral.....	38
2.1.7. Aspectos a evaluar en el desempeño laboral.....	40
2.1.8. Factores que influyen positivamente en el desempeño laboral.	41
Análisis comparativo de las bases teóricas	42
Análisis crítico de las bases teóricas	43
Capitulo III: Marco Referencial	44
3.1. Reseña Histórica.....	44
3.2 Filosofía Organizacional.....	45
2.1.9. 3.2.1 Misión	45
2.1.10. 3.2.2 Visión.....	46
2.1.11. 3.2.3 Principios y Valores	46
3.3 Diseño Organizacional	48

3.4 Productos y/o Servicios.....	48
3.5 Diagnóstico Organizacional.....	49
Capítulo IV: Resultados	50
4.1 Marco metodológico.....	50
4.1.1 Tipo y diseño de estudio	50
4.1.2 Población	52
4.1.3 Muestra	52
4.1.4 Instrumento	53
4.2 Resultados	54
4.2.1 Resultados	54
Capítulo V: Conclusiones	73
Recomendaciones.....	74
Bibliografía	75
Anexos	87
Anexo 1.....	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cronograma de ejecución del plan de mejora – Julio – agosto de 2022	21
Tabla 2 Cronograma de ejecución del plan de mejora – Septiembre – octubre de 2022	22
Tabla 3 Cronograma de ejecución del plan de mejora – Noviembre - diciembre de 2022	23
Tabla 4 Delegación de responsabilidades a subordinados	54
Tabla 5 Manejo de comunicación asertiva	55
Tabla 6 Colaboración y Aceptación de Sugerencias.....	56
Tabla 7 Importancia de la Supervisión de trabajo	58
Tabla 8 Liderazgo	59
Tabla 9 Motivación del personal	61
Tabla 10: Afectación de su vida personal.....	62
Tabla 11 sobrecarga laboral.....	63
Tabla 12 Reconocimiento del trabajo.....	65
Tabla 13 Oferta Laboral	66
Tabla 14 Adopción de nuevas formas de liderazgo	67
Tabla 15 Capacitaciones.....	68
Tabla 16 Motivación.....	69
Tabla 17 Reuniones de trabajo	70
Tabla 18 Funciones de secretaría	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño Organizacional de la Universidad de Guayaquil	48
Figura 2	Análisis FODA	49
Figura 3	Delegación de responsabilidades a subordinados	54
Figura 4	Manejo de comunicación asertiva	55
Figura 5	Colaboración y Aceptación de Sugerencias.....	57
Figura 6	Importancia de la Supervisión de trabajo	58
Figura 7	Liderazgo.....	60
Figura 8	Motivación del personal	61
Figura 9	Afectación de su vida personal	62
Figura 10	sobrecarga laboral	64
Figura 11	Reconocimiento del trabajo	65
Figura 12	Oferta Laboral	66
Figura 13	Adopción de nuevas formas de liderazgo	67
Figura 14	Capacitaciones	69
Figura 15	Motivación	70
Figura 16	Reuniones de trabajo.....	71
Figura 17	Funciones de secretaría	72

Índice de Fotos

Foto 1	Departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil - oficina 1 ...	87
Foto 2	Departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil - oficina 2 ...	87
Foto 3	Departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil - oficina 3 ...	88
Foto 4	Archivo	88

Resumen

La falta de liderazgo organizacional puede tener consecuencias negativas para los equipos, como un bajo compromiso, baja productividad y un mal clima laboral. Esto puede conducir en malos resultados, incumplimiento de objetivos, alta rotación del personal y una mala imagen para la empresa. Los mandos medios no pueden asumir su responsabilidad como líderes y oponerse a la empresa, mientras que los malos líderes pueden causar falta de comunicación, expectativas poco claras e intimidación.

La falta de liderazgo también puede afectar el clima organizacional y la satisfacción del cliente. Muchas organizaciones no han conseguido aún alcanzar el éxito empresarial, por lo que es importante estudiar los estilos de liderazgo para mejorar el desempeño laboral. Un líder debe estar dispuesto asumir responsabilidades, no sólo antes de aceptar una tarea, sino también después de que se haya realizado. El líder es el primer y último responsable del proyecto que encabeza, y la responsabilidad más grande que debe asumir es el cumplimiento de los objetivos.

Ser líder es ser aquella persona que tiene la capacidad de poner en acción un plan y asumir dicha responsabilidad con la mejor actitud. un buen líder debe ser capaz de tomar el control y a la vez asumir la responsabilidad de los problemas causados por su propia toma decisiones. Por consiguiente, es de suma importancia estudiar el liderazgo empresarial para alcanzar el éxito de una organización.

Los líderes serán los responsables de marcar objetivos, motivar a los miembros del equipo, actuar con determinación, inculcar el espíritu de trabajo dentro de la organización y representar la cultura de la empresa para la que trabajan, además inspira la moral entre los empleados de la organización.

Abstrac

The lack of organizational leadership can have negative consequences for teams, such as low commitment, low productivity and a bad work environment. This can lead to poor results, failure to meet objectives, high staff turnover and a bad image for the company. Middle managers fail to take responsibility as leaders and oppose the company, while poor leaders can cause miscommunication, unclear expectations, and intimidation.

Lack of leadership can also affect organizational climate and customer satisfaction. Many organizations have not yet managed to achieve business success, so it is important to study leadership styles to improve job performance. A leader must be willing to take responsibility, not only before accepting a task, but also after it has been completed. The leader is the first and last person in charge of the project that he heads, and the biggest responsibility that he must assume is the fulfillment of the objectives.

Being a leader is being that person who has the ability to put a plan into action and assume that responsibility with the best attitude. a good leader must be able to take control and at the same time take responsibility for the problems caused by his own decision-making. Therefore, it is very important to study business leadership to achieve the success of an organization.

The leaders will be responsible for setting objectives, motivating team members, acting with determination, instilling the spirit of work within the organization and representing the culture of the company for which they work, as well as inspiring morale among the employees of the company. organization.

Introducción

La presente investigación tiene por objeto de estudio al liderazgo y sus diferentes estilos que son aplicados en el Departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil. Se conoce que el liderazgo es un conjunto de actividades directivas que permiten a los individuos o trabajadores influenciar de forma positiva o negativa sobre un grupo de determinadas personas. A continuación, se presentan algunas ideas sobre la importancia de liderazgo y la influencia positiva que este factor tiene sobre los trabajadores de este departamento.

El liderazgo es el eje de cualquier organización ya que es el enlace entre las personas que la componen y la visión de la organización. El liderazgo es vital para la supervivencia de cualquier organización ya que es la capacidad de un individuo para influir positivamente en otros y lograr que trabajen juntos para alcanzar objetivos comunes.

El liderazgo es importante para el trabajo de las personas, para las organizaciones, para los países e incluso para las familias, porque genera un clima de trabajo armónico y cordial propiciando el trabajo en equipo y estableciendo mejoras en los vínculos de las personas, en la parte laboral también es importante porque permite examinar a un grupo de trabajadores para que puedan aprovechar todas sus fortalezas y puedan así cumplir los objetivos establecidos.

Actualmente las empresas se encuentran en la búsqueda del éxito para lo cual es necesario estudiar los estilos de liderazgo y la influencia que este tiene en los subordinados. Se observó que en el departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, se está utilizando el estilo de liderazgo Laissez-faire, lo cual no estaba

dando los resultados esperados, esto se vio reflejado en la acumulación de trabajo, sumada a la falta de comunicación para desempeñar correctamente sus funciones.

Se puede observar que el desempeño laboral no ha sido el adecuado, debido a que el estilo de liderazgo que se aplicó es muy liberal y no se especifican las indicaciones de los jefes inmediatos. Por eso que el objetivo general es establecer un estilo de liderazgo más efectivo a través de la motivación para mejorar el desempeño laboral y el crecimiento profesional.

En el primer capítulo de esta investigación se plantea el problema y sus dimensiones, de cómo afecta al desempeño laboral el uso de un liderazgo inapropiado, y por consiguiente se plantean más problemáticas que surgen de este contexto y se analizaron los diferentes tipos de liderazgo con sus causas y efectos. En el capítulo dos se puede observar un estudio con bases científicas sobre este problema en donde analiza de forma crítica cada estilo de liderazgo.

En el capítulo tres podrá visualizar la reseña histórica de la institución que ha sido objeto de estudio junto a su filosofía organizacional, misión, visión y principales valores empresariales. En el cuarto capítulo se desarrollaron encuestas al personal de activos fijos de la universidad de Guayaquil donde se obtuvieron los resultados que fundamentan este trabajo de investigación, lo cual está representado con gráficos estadísticos para una mejor interpretación de los mismos. Finalmente, en el capítulo cinco podrá encontrar las conclusiones y recomendaciones que se hacen a este trabajo de investigación además de anexos y bibliografías del trabajo.

Capítulo I: Antecedentes De Estudio

1.1. Título del tema:

“Estudio de los estilos de liderazgo para mejorar el desempeño laboral a través de la motivación en el departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador en el periodo 2022 – 2023”

1.2. Planteamiento del Problema

Mucho se habla sobre liderazgo en los últimos años, pero no está claro qué es y cuál es su fin. Cabe destacar la importancia que tiene ya que desde los inicios la humanidad ha contado con líderes que fomentaron el desarrollo en muchos sentidos, tanto en lo social, cultural, económico, artístico entre otros. La esencia del liderazgo está en servir primero a otros que ha uno mismo. Por consiguiente, liderar es influir en otros en diferentes sentidos.

En la actualidad las empresas están dedicadas a la búsqueda constante del éxito, son conscientes que el camino viable es el manejo de un estilo de liderazgo apropiado, para lo cual es necesario tener cerca a personas que sean capaces de influir positivamente en el equipo de trabajo.

El liderazgo se define como un conjunto de capacidades y cualidades que tiene una persona para cumplir metas. La ética es la base fundamental del liderazgo al igual que una buena actitud de servicio (Juan Giner, 2019).

Existen diferentes tipos de liderazgo, entre los más destacados se tienen: Líder autocrático, liberal o Laissez-faire, afiliativo, capacitador, visionario, democrático y ejemplar. El líder aplicará uno de estas clasificaciones de liderazgo según su punto de vista, el trabajo que realiza y el personal que tiene a cargo, porque no existe una manera única de liderar.

En el departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador se ha podido observar que existe liderazgo por parte de los jefes inmediatos y cada uno maneja su propio estilo de acuerdo a la función que desempeñan dentro del área. Se ha identificado que el estilo de liderazgo que se maneja en el departamento es liberal o Laissez-faire, el cual es un término francés que significa “déjalo ser”, esto quiere decir que el líder le permite a su equipo hacer el trabajo por su propia cuenta. Este estilo funciona siempre y cuando el personal esté motivado, tenga iniciativa propia y cuente con la suficiente experiencia para el trabajo. Este tipo de liderazgo tiene como desventaja la baja supervisión del trabajo lo que podría conllevar al fracaso de un objetivo.

Se ha podido observar que el tipo de liderazgo empleado en el departamento no ha dado en su totalidad los resultados esperados, porque la jefe inmediata es nueva en la empresa, además asumió un cargo en el cual se evidenció que no tiene suficiente conocimiento sobre la gestión interna del área. Por consiguiente, esto ha repercutido en los subordinados, quienes se acumulan de trabajo a diario por la falta de supervisión, además que cumplen diferentes funciones que competen a otra área (secretaría) debido a la vacante en dicho puesto.

En contexto con lo mencionado anteriormente, se ha visto la necesidad de estudiar profundamente los estilos de liderazgo y establecer técnicas motivacionales que ayuden a mejorar la productividad y el desempeño laboral del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil.

1.3. Objetivos de la investigación

1.1.1. Objetivo general

Establecer un estilo de liderazgo efectivo a través de la motivación para mejorar el desempeño laboral y el crecimiento profesional.

1.1.2. Objetivos específicos

- Identificar las diferentes formas de liderazgo para adoptar un estilo apropiado al equipo de trabajo.
- Conocer los diferentes métodos y técnicas de motivación para mejorar el desempeño laboral.
- Establecer metas organizacionales para mejorar la productividad
- Aplicar cambios que ayuden a fortalecer su nuevo estilo de liderazgo

1.4. Metodología

El presente trabajo de investigación se lo realizará a través de búsquedas bibliográficas sobre estilos de liderazgo y la influencia que tiene en el desempeño laboral. Además, se empleará una investigación de campo para obtener información relevante que permita observar la realidad laboral del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Por lo antes mencionado se emplearán test dirigidos a autoridades y subordinados, para el posterior análisis de resultados y determinar estilos de liderazgo que se lleva en la actualidad, a fin de realizar un estudio, establecer cambios y correctivos necesarios presentando una propuesta para mejorar el desempeño laboral mediante la motivación, lo cual ayudará a optimizar la productividad del departamento.

El presente trabajo de investigación se iniciará con el diagnóstico del departamento, realizando una matriz FODA para establecer fortalezas y debilidades

que permitirán ejecutar el Diseño del Plan de Mejora con las respectivas actividades a seguir, indicadores de logros, metas, recursos, así como la fecha de inicio y fin de cada uno de los procesos.

Finalmente se establecerán mejoras, trazando objetivos, formando equipos de trabajo, utilizando métodos y herramientas adecuadas como diagramas de flujo, diagramas de causa efecto para mantener el compromiso y garantizar el éxito, además de reuniones recurrentes para ponderar avances o retrocesos. Posteriormente se realizarán los respectivos reconocimientos al personal que se destacó durante el desarrollo de las actividades.

1.5. Justificación

Es importante analizar los diferentes estilos de liderazgo con sus ventajas y desventajas porque no todos son factibles en determinadas áreas de trabajo (Flores Ortega, 2020). Se ha observado que, en el departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, se emplea el liderazgo Laissez-fire, el cual consiste en permitir que los trabajadores realicen sus actividades por cuenta propia sin supervisión, lo cual ha ocasionado que se acumule trabajo, sumado a otros factores como la falta de personal en el área de secretaría, la falta de experiencia en el cargo por parte de los jefes inmediatos, dando como resultado una baja productividad.

En virtud de lo antes mencionado, es primordial aplicar cambios que ayuden a mejorar el desempeño laboral, iniciando con los mandos superiores quienes deben adoptar las medidas necesarias para que las metas se cumplan en los tiempos establecidos, potencializar en los subordinados sus capacidades para que se logren los objetivos planteados, para lo cual es de suma importancia la motivación del

trabajador, ya que ellos constituyen los pilares de una empresa, se ha observado en muchos estudios que al motivar a los trabajadores mejoran el autoestima, florecen nuevas ideas, incrementa la productividad, aumenta la sensación de pertenencia hacia una organización u equipo de trabajo lo cual influye al éxito empresarial.

1.6. Principales definiciones

1.1.3. Liderazgo

Se define liderazgo al conjunto de aptitudes que tiene una persona lo cual le permite ejercer actividades como líder (Equipo editorial, Etecé, 2021). Es una condición humana que desarrollan los individuos desde diferentes perspectivas (Gonzalez Velasco, 2022)

El verdadero líder establece un objetivo común, inspira al equipo, se esfuerza por alcanzar el objetivo y los motiva a seguir avanzando. Su tarea principal es tratar de alcanzar y superar a los demás. Los líderes no tienen miedo de competir, siempre tratan de mejorar (Liderazgo - Visa.com.mx, 2016)

1.1.4. Característica de un correcto liderazgo.

- Extraordinaria capacidad de comunicación
- Capacidad de motivar al personal
- Carisma
- Entusiasmo
- Solucionar conflictos
- Organizador
- Gestionar recursos
- Visión de futuro
- Creatividad
- Disciplina
- Escucha activa
- Toma buenas decisiones
- Proyecta una buena imagen

1.1.5. Estilos de liderazgo

1.1.6. Autocrático

Este tipo de liderazgo se define porque toda la responsabilidad la tiene el líder, es decir, él toma las decisiones, define los objetivos, aplica estrategias y organiza equipos, por lo consiguiente debe justificar su conducta (Fuentes, Liderazgo autocrático, 2019). En el liderazgo autocrático los subordinados son considerados incapaces de realizar acciones por sí mismos, por lo tanto, requieren de una persona que sepa controlarlos y donde deben obedecer órdenes del líder (ConceptoDefinicion.de, Redacción., 2019)

1.1.7. Liberal o Laissez-fire

Este modelo de liderazgo consiste en crear grupos de trabajo autónomos en donde tengan la libertad y la capacidad de decidir, tomar decisiones de forma independiente (Cardenas, 2022). Este líder se caracteriza por desempeñar un rol muy liberal y pasivo, en donde él hace su trabajo y deja que los demás hagan el suyo, ya que su criterio es que los subordinados son personas con amplia experiencia, ideas claras y mucho profesionalismo.

1.1.8. Afiliativo

El liderazgo afiliativo está centrado en las relaciones laborales en donde se fomenta el trabajo colaborativo y el positivismo. Los líderes se centran en las relaciones que mantienen con los subordinados fortaleciendo la confianza y generando armonía (Team Asana, 2021)

1.1.9. Capacitador

Es el líder que incentiva al desarrollo profesional al personal que tiene a cargo. Por ello les ayuda a identificar sus fortalezas y debilidades con el objetivo de alcanzar metas (Castillo, 2018)

1.1.10. Visionario

Utiliza mucho su imaginación, es visionario y se apoya en su equipo para ejecutar tareas que beneficien a los objetivos de la empresa (euroforum, 2019). Tiene una visión clara sobre la organización de la empresa y su entorno, defiende sus ideales con mucha convicción en donde combina una personalidad carismática pero siempre alineado a la visión y valores empresariales (euroforum.es, 2019).

1.1.11. Democrático

En este liderazgo se permite la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, es decir que es democrático y las actividades se las realiza de manera grupal, ordenada y responsable (AmericanExpress, 2021)

1.1.12. Ejemplar

Este tipo de liderazgo se enfoca en lograr el éxito a través del ejemplo. El líder mantiene su ejemplo por encima de cualquier cosa y fomenta en sus colaboradores la exigencia, agilidad y competencia (unir.net, 2018). La aparición de un líder ejemplar es muy importante en el mundo empresarial. Es alguien admira e inspira y hace su parte sin sofocar a los demás. Las situaciones negativas pueden acabar con una empresa. Esto mejora la

calidad de vida en el ambiente de trabajo, motiva a los empleados y aumenta la productividad de todo equipo.

Alcances y limitaciones

El presente trabajo de investigación se lo realizó en la Universidad de Guayaquil, Ecuador en el departamento de Activos Fijos en el segundo semestre del año 2022. Lo cual tiene por objetivo desarrollar capacidades de liderazgo de forma innovadora para mejorar el desempeño laboral del departamento en mención.

Las limitaciones son la falta de experiencia por parte del líder al no contar con las estrategias para organizar, delegar funciones, supervisar los avances de las actividades de los miembros del departamento y el poco tiempo en el cargo.

Cronograma

Tabla 1 Cronograma de ejecución del plan de mejora – Julio – agosto de 2022

Actividades	Fecha de inicio	Fecha de Finalización	JULIO				AGOSTO				
			Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5
Visita al departamento de Activos fijos	Semana 1	Semana 1									
Entrevista con el personal	Semana 2	Semana 2									
Elaboración del diagnóstico aplicando una matriz FODA	Semana 3	Semana 3									
Identificación de los estilos de liderazgo	Semana 4	Semana 5									
Elaboración del Plan de mejora											
Aplicar Test sobre el tipo de liderazgo en el departamento	Semana 7	Semana 7									
Recolectar datos del Test	Semana 10	Semana 10									
Tabulación del Test	Semana 11	Semana 11									
Análizar resultados	Semana 12	Semana 12									
Realizar el informe	Semana 13	Semana 14									
Exposición de resultados	Semana 16	Semana 16									
Presentación de sugerencias	Semana 17	Semana 17									
Mecanismos de control											
Establecer los procesos a mejorar	Semana 18	Semana 20									
Trazar objetivos	Semana 21	Semana 22									
Establecer recursos	Semana 23	Semana 23									
Formar equipos de trabajo	Semana 24	Semana 29									
Reuniones para verificar logros	Semana 30	Semana 31									

Fuente: Personal Dpto. Activos Fijos

Elaborado por: Nuria Yadira Carrasco Carriel y Vanessa Lorena Chica Pesantes

Tabla 2 Cronograma de ejecución del plan de mejora – Septiembre – octubre de 2022

Actividades	Fecha de inicio	Fecha de Finalización	SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
			Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Visita al departamento de Activos fijos	Semana 1	Semana 1								
Entrevista con el personal	Semana 2	Semana 2								
Elaboración del diagnóstico aplicando una matriz FODA	Semana 3	Semana 3								
Identificación de los estilos de liderazgo	Semana 4	Semana 5								
Elaboración del Plan de mejora										
Aplicar Test sobre el tipo de liderazgo en el departamento	Semana 7	Semana 7								
Recolectar datos del Test	Semana 10	Semana 10								
Tabulación del Test	Semana 11	Semana 11								
Análizar resultados	Semana 12	Semana 12								
Realizar el informe	Semana 13	Semana 14								
Exposición de resultados	Semana 16	Semana 16								
Presentación de sugerencias	Semana 17	Semana 17								
Mecanismos de control										
Establecer los procesos a mejorar	Semana 18	Semana 20								
Trazar objetivos	Semana 21	Semana 22								
Establecer recursos	Semana 23	Semana 23								
Formar equipos de trabajo	Semana 24	Semana 29								
Reuniones para verificar logros	Semana 30	Semana 31								

Fuente: Personal Dpto. Activos Fijos

Elaborado por: Nuria Yadira Carrasco Carriel y Vanessa Lorena Chica Pesantes

Tabla 3 Cronograma de ejecución del plan de mejora – Noviembre - diciembre de 2022

Actividades	Fecha de inicio	Fecha de Finalización	NOVIEMBRE					DICIEMBRE			
			Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Visita al departamento de Activos fijos	Semana 1	Semana 1									
Entrevista con el personal	Semana 2	Semana 2									
Elaboración del diagnóstico aplicando una matriz FODA	Semana 3	Semana 3									
Identificación de los estilos de liderazgo	Semana 4	Semana 5									
Elaboración del Plan de mejora											
Aplicar Test sobre el tipo de liderazgo en el departamento	Semana 7	Semana 7									
Recolectar datos del Test	Semana 10	Semana 10									
Tabulación del Test	Semana 11	Semana 11									
Análizar resultados	Semana 12	Semana 12									
Realizar el informe	Semana 13	Semana 14									
Exposición de resultados	Semana 16	Semana 16									
Presentación de sugerencias	Semana 17	Semana 17									
Mecanismos de control											
Establecer los procesos a mejorar	Semana 18	Semana 20									
Trazar objetivos	Semana 21	Semana 22									
Establecer recursos	Semana 23	Semana 23									
Formar equipos de trabajo	Semana 24	Semana 29									
Reuniones para verificar logros	Semana 30	Semana 31									

Fuente: Personal Dpto. Activos Fijos

Elaborado por: Nuria Yadira Carrasco Carriel y Vanessa Lorena Chica Pesantes

Capítulo II: Marco Teórico

Bases teóricas de las variables y/o tópicos

2.1.1. Liderazgo

2.1.1.1. Origen del liderazgo. Platón hace referencia al hombre como un ser filósofo, el cual debe tener decisión para gobernar, pues su conocimiento le faculta el poder **(Patiño Rincón, 2019, pág. 8)**.

La aparición de líderes data antes de Cristo. Platón hizo mención en su obra maestra *La República* (Maximo Potencial, s.f.), sobre las cualidades de un líder a lo cual menciona que un buen líder no necesita exigir ser el líder, ni tampoco que otros se sometan a su liderazgo; por lo contrario, son los otros que observan cualidades importantes en una persona y voluntariamente piden a los líderes que se conviertan en uno para guiarlos.

Platón consideraba que la educación era crucial para guiar a la población hacia un buen gobierno y una mejor sociedad. (Jiménez, 2022) platón sentía que un buen líder debía servir a los demás, más que servirse a sí mismo. Esto significa que el líder debe estar dispuesto a sacrificar sus propias comodidades, deseos y ambiciones con el fin de guiar a los demás hacia el bien. (Jiménez, 2022)

2.1.1.2. Definición. En la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (**Hermosilla, Amutio, Da Costa, & Paéz, 2016, pág. 136**), Chiavenato menciona que el liderazgo es una influencia que se ejerce mediante la comunicación para dirigirse hacia el logro de uno o más objetivos específicos.

A partir de esto se puede definir el liderazgo como la capacidad de influir en las demás personas para motivarlas a trabajar con entusiasmo y conseguir un objetivo en común dentro de un marco de valores donde puede desarrollarse de diferentes maneras y muchas situaciones. A las personas que practican el liderazgo se los conoce como líderes (Escuela Europea de Excelencia, 2015).

Por consiguiente, se puede definir al liderazgo como un fenómeno multifacético que ha sido estudiado a fondo por diferentes personas y en diferentes épocas. Se trata de una función esencial que depende fuertemente de la comunicación y la motivación. Requiere además de liderazgo de optimismo, pasión, resiliencia y la capacidad de reconocer tanto los triunfos como los fracasos, sin desánimo para corregir y seguir adelante. (Hubard, 2019)

2.1.2. Estilos de liderazgo.

Los estilos de liderazgo son métodos y comportamientos que un líder adopta al dirigir a su equipo. Hay varios tipos de liderazgo, los estilos de liderazgo son la forma o el proceso, en el que un líder interactúa con los demás. Los estilos de liderazgo son un rasgo, hábito, temperamento, carácter y personalidad que distingue a un

líder, es decir que corresponde a las distintas formas en la un líder puede dirigir, guiar y motivar a su equipo. (Estilos de liderazgo , 2022)

Existen diferentes estilos de líderes por tal razón no todos actúan de la misma manera, la identificación del tipo le permitirá determinar si es el idóneo para satisfacer las necesidades que se presentan en la empresa (Añazco Camacho, Valdivieso Salas, Sánchez Córdova, & Guerrero Bejarano, 2018, pág. 143).

2.1.2.1. Autocrático. Este tipo de líder se ha caracterizado por una personalidad inflexible ante sus dirigidos, actúa por su cuenta y asume las responsabilidades por la toma de sus propias decisiones **(Villanueva Flores, 2018, pág. 186)**

Es una forma extrema del liderazgo empresarial en el que el líder tiene el poder absoluto sobre los colaboradores. Muchas personas se sienten incómodas con ese estilo, pero este tipo de liderazgo funciona efectivamente en muchos trabajos no calificados porque los beneficios del control superan los inconvenientes (Escuela Europea de Excelencia, 2015)

Un líder autocrático es aquel que toma decisiones y tiene el control y autoridad completa sobre la toma de decisiones de un grupo o equipo, es autoritario y muchas veces este tipo de liderazgo es considerado negativo, pues no suele tomar en cuenta las opiniones o sugerencias de los demás miembros del equipo y se enfoca en imponer su voluntad. Puede generar desmotivación y falta de compromiso en los miembros del equipo a largo plazo. (UNIR México, 2023)

2.1.2.2. Liberal o Laissez-fire. Este liderazgo en algunos casos también considerado de modo apático en el momento de tomar decisiones, debido a que se resta responsabilidades en los subordinados, por lo que los mismos no cuentan con ayuda del líder, motivación y mucho menos control de sus actividades, puesto que el líder asume que ellos cuentan con suficiente experiencia para asumir funciones **(Villanueva Flores, 2018, pág. 186).**

Es derivado del francés que significa dejar hacer, dejar pasar, otorga a los empleados autonomía para la toma de decisiones. Todos los líderes asumen sus funciones de diferente manera, en este tipo de liderazgo el gerente adopta un rol pasivo, es decir que establece metas y proporciona los recursos, pero los subordinados tienen la libertad de tomar decisiones ya que el líder confía en su equipo de trabajo. (Eserp Business & Law School, s.f.)

Este líder es aquel que brinda gran libertad a los subordinados y les permite trabajar libremente sin rendir cuentas. Este tipo de liderazgo se caracteriza por la ausencia de control y supervisión por parte del líder, lo que puede generar equipo de trabajo autónomos y capaces de tomar decisiones por sí mismos. (Manzanilla, 2011)

El liderazgo liberal tiene ventajas y desventajas. Entre las principales ventajas está el fomento de la creatividad y la innovación, permite el desarrollo de habilidades y la toma de decisiones, y genera un ambiente de trabajo más relajado. Entre las desventajas está el hecho de que dificulta la consecución de los objetivos debido a la falta

de supervisión, puede generar conflictos entre los subordinados, y puede llevar a la falta de motivación y compromiso. (Nirian, 2019)

2.1.2.3. Afiliativo. Este se centra en la cercanía con las personas, pues familiariza con todo el equipo y no está interesado en los resultados. Este tipo de liderazgo es oportuno para la conformación de equipos, pero en una fase inicial porque empatiza rápidamente con todos **(Cabezas & León, 2019, pág. 150)**. Es decir que la intención del líder afiliativo es crear un ambiente de trabajo en donde exista armonía. Estos líderes son carismáticos y trabajan para construir y fomentar relaciones en el lugar de trabajo dentro de un ambiente positivo y de apoyo. **(Asana, 2021)**

Este líder se enfoca en las relaciones interpersonales y busca generar armonía en el ambiente laboral. Este tipo de líder se preocupa por fomentar relaciones colaborativas y positivas entre los miembros del equipo, y se orienta hacia las personas, las emociones y las necesidades individuales. El líder afiliativo busca evitar fricciones y fortalece las relaciones interpersonales, conectándose con cada uno de sus miembros a nivel personal. **(Piqueras, 2016)**

2.1.2.4. Capacitador. Estos líderes ayudan a sus subordinados a identificar las fortalezas y debilidades que poseen, para luego conectarlas con las aspiraciones personales y profesionales. Animan a los empleados a trazar metas a largo plazo mediante un plan de trabajo. **(Galiani & Terlato, 2020, pág. 27)**

Los líderes capacitadores y facilitadores, ayudan a comprender el rol de cada persona dentro de una organización o comunidad, les brindan las herramientas que necesitan para cumplir el suyo y desarrollar al máximo su potencial. Además, brindan oportunidades para generar el aprendizaje, participan activamente, asumen parte de la responsabilidad y compromiso en un entorno que alienta a las personas a asumir la responsabilidad de su propio crecimiento. (Arana, 2020).

Este tipo de líder busca siempre el desarrollo profesional de los miembros del equipo de trabajo, los ayuda a identificar sus fortalezas y debilidades, y les proporciona las herramientas necesarias para mejorar. Este tipo de líder da la flexibilidad y autonomía a sus colaboradores en los métodos o procesos para alcanzar los objetivos, también proporciona una visión del futuro a los miembros de su equipo, para que los colaboradores puedan desarrollar su creatividad y habilidades. (Velilla, 2017)

2.1.2.5. Visionario.

Es “considerado el más impactante, ya que, gracias a su visión y compromiso con ella, hace que las personas se contagien y sean

fieles a ella masifica como es el caso de Mandela, Gandhi, etc....” (Cabezas & León, 2019, pág. 150). Es más que un simple liderazgo, es la capacidad de anticipar hechos, mediante visiones realistas e interesantes del futuro, lo cual permite la mejora del presente en la empresa. (gestion.org, s.f.) Este tipo de líder es una persona que puede anticipar y crear objetivos alcanzables y realistas, y alguien que puede innovar para mejorar, puede anticipar problemas antes de que ocurran y detectar oportunidades para obtener una ventaja competitiva ante los demás.

2.1.2.6. Democrático. Este tipo de líderes suelen ser participativos y toman en cuenta las ideas de los subordinados. Para poder tomar una decisión cada miembro del equipo debe estar presente. Es el tipo de líder que anima al equipo a tomar decisiones y también a asumir las responsabilidades de las mismas, esta clase de líder sobresale por estar muy involucrados, son informativos y gerenciales (Villanueva Flores, 2018, pág. 186).

La democracia se basa en el respeto a los seres humanos como seres racionales y esta es la esencia del liderazgo democrático. Respetar, escuchar y sobre todo considerar las opiniones y reflexiones de los subordinados a la hora de tomar decisiones. El líder influye en las acciones y decisiones del equipo, fomenta la participación conjunta, para que todos los miembros de la empresa puedan brindar soluciones a diversos desafíos, descartando opciones que no son viables para la organización.

2.1.2.7. Ejemplar. Los estándares de desempeño para este tipo de líderes son muy altos, por lo cual practican con su propio ejemplo. Sienten obsesión por hacer las cosas de manera eficiente y no esperan menos de quienes lo rodean; muchas veces los subordinados sienten que su moral decae por las exigencias del trabajo y piensan que su jefe no confía en ellos. El trabajo debe estar siempre muy enfocado que se vuelve rutinario y ocasiones les resulta pesado (Galiani & Terlato, 2020, págs. 26-27).

Un sello distintivo del liderazgo ejemplar es el hecho de que quienes lo dirigen son responsables de marcar el rumbo y mantener todo su impacto. Ha sido descrito como efectivo pero ineficiente cuando se trata de desarrollo de talento (Euroforum, 2018).

2.1.3. Desempeño laboral

2.1.3.1. Definición.

Se describe a desempeño laboral todas aquellas actividades o labores que realizan los empleados y que tienen por objetivo alcanzar metas que llevan al éxito de las empresas. Actualmente las organizaciones se enfrentan a cambios permanentes por lo que surge la necesidad de innovar para mantenerse vigentes en el mercado. Además, existe la necesidad de estudiar el desempeño laboral ya que la supervivencia de las organizaciones depende en gran parte de sus colaboradores, de la capacidad, conocimiento y competencia que ellos tengan (Bautista Coello, Cienfuegos Fructus, & Aquilar Panduro, 2020, pág. 110).

Cuando se habla de desempeño laboral, se refiere a la calidad del servicio o trabajo que realiza un empleado dentro de una organización. Intervienen sus habilidades profesionales hasta sus habilidades interpersonales, impactando directamente en los resultados organizacionales. El desempeño laboral es una evaluación que determina si una persona está haciendo bien su trabajo. (bizneo, s.f.)

2.1.3.2. Aspectos a evaluar en el desempeño laboral.

La evaluación de desempeño es el proceso de revisión y evaluación del desempeño de personas o grupos, que permite iniciar planes de desarrollo, metas y objetivos. Consiste en determinar el nivel de desempeño de los empleados en las actividades diarias, lo que ofrece importantes ventajas para el análisis de productividad y de esta manera se muestra el desempeño del personal (Guardan, Torres, & Ollague, 2019, pág. 16).

Entre los aspectos que se pueden evaluar durante el desempeño laboral están los siguientes la productividad y la calidad de los objetivos alcanzados en los tiempos establecidos, la eficiencia del trabajador y la satisfacción del cliente, la actitud y el clima laboral, el esfuerzo y el desempeño, el positivismo, el trabajo en equipo, y la responsabilidad son sólo algunas características que se deben tener en cuenta para medir el desempeño laboral. (bizneo, s.f.)

2.1.3.3. Factores que influyen positivamente en el desempeño laboral.

Es importante definir técnicas que tengan como propósito la motivación de los empleados ya que esto permite que se realice una mejor productividad de las labores realizadas (Mazariegos, 2015, pág. 12)

Entre alguno de los factores que influyen positivamente en el desempeño laboral está la actitud, lo cual resulta esencial para atraer a los demás, ya que despierta un instinto cooperativo que afecta positivamente la productividad y el entorno laboral y eso se logra a través de la motivación a los empleados por parte de la empresa. (work meter, s.f.)

El reconocimiento del trabajo realizado también es importante porque a menudo los empleados suelen decir que se sienten desmotivados porque no aprecian su trabajo, decirles a los subordinados es una inversión muy simple con grandes retornos.

Capacitaciones al personal de la organización, consiste en una actividad enfocada a impartir conocimientos que permitan a los subordinados realizar mejor su trabajo, es importante para mantenerse por delante de la competencia porque aumentan la fuerza laboral de una empresa. (ispring , 2022)

La comunicación es una de las habilidades más valiosas para construir relaciones positivas y agilizar los procesos en las tareas, con el objetivo de lograr metas empresariales, fomenta el trabajo

en equipo e incide directamente en la productividad laboral.
(Capacitación y Desarrollo UC, s.f.).

2.1.4. Motivación

En muchos aspectos, la motivación se ha convertido en un elemento presente en todas las actividades del ser humano por lo que muchas disciplinas han definido su rol de acuerdo a sus puntos de vista. También surgen diferentes teorías que intentan analizar la naturaleza de la motivación y averiguar que motiva a una persona para satisfacer sus necesidades (Peña Rivas & Villón Perero, 2018, pág. 179).

2.1.4.1. Definición.

Según la Real Academia Española (2021) es “un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”.

Chiavenato, afirma en su libro Administración de los Recursos Humanos (2011, pág. 41), que la motivación está relacionada con el comportamiento humano basado en aspectos internos y externos donde los factores como el deseo y la necesidad generan ese impulso necesario que incentiva al ser humano a cumplir un objetivo.

Algunas definiciones enfatizan el origen de la motivación del ser humano, tiene como punto de partida la actitud que tenga la persona y establecer metas para generar el éxito. Es así que una vez que se satisface una necesidad se crea automáticamente otra

para motivarse aún más y lograr el objetivo planteado (Peña Rivas & Villón Perero, 2018, pág. 182).

“La motivación laboral será la fuerza que estimule al trabajador para conseguir satisfacer sus propias necesidades y alcanzar unos objetivos a través del desarrollo de su trabajo” (García Sanz, 2012, pág. 5).

“Dentro del ámbito laboral, es definida actualmente como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados” (López Mas, 2005, pág. 26).

La motivación es un factor clave para el buen desempeño laboral de los trabajadores y la productividad de una organización, depende en gran medida del buen rendimiento que tendrán los colaboradores. La motivación puede ser interna o externa, y siempre puede ser fomentada por la empresa a través de incentivos, recompensas y reconocimientos de distinta índole. (Barcelo, 2018)

2.1.4.2. Teorías de la motivación.

Surgen teorías sobre la motivación donde se trata de describir los factores que implica una motivación para satisfacer la necesidad humana. Las más importantes son las siguientes:

La Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow las categoriza en primarias cuyas necesidades son las fisiológicas y de seguridad; y las secundarias con las necesidades sociales, de

autoestima y de autorrealización (Peña Rivas & Villón Perero, 2018, pág. 183).

Las necesidades fisiológicas determinadas por “la alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; las necesidades de seguridad en las que buscan proteger contra amenazas y peligros” (Peña Rivas & Villón Perero, 2018, pág. 183).

Se cuenta también las necesidades sociales “ligadas a la forma de actuar del individuo en sociedad; las necesidades de autoestima que involucra la valoración que el propio individuo realiza de sí mismo; y las necesidades de autorrealización que conduce al ser humano a superarse” (Peña Rivas & Villón Perero, 2018, pág. 183).

2.1.4.3. Fuentes de la motivación

“Se refieren al origen de los estímulos que hacen que un individuo se active” (Palmero, 2005, pág. 6).

Las fuentes de motivación poseen dos ejes: el interno-externo y el psicológico-neurofisiológico, es decir que existen fuentes internas y fuentes ambientales (Palmero, 2005, pág. 6).

Las fuentes internas se clasifican en la historia genética, la historia personal y los aspectos psicológicos. En cambio, las fuentes ambientales hablan de los estímulos externos que influyen en el ser humano, los incentivos que motivan su comportamiento (Palmero, 2005, págs. 6-7).

2.1.4.4. Factores que intervienen en la motivación

Se destacan los siguientes: “Relación laboral donde figure la satisfacción, motivación y desempeño; predominio de las expectativas y las compensaciones en cuanto a la satisfacción laboral; clima laboral positivo en donde el trabajador encuentre el confort; y resultados de satisfacción laboral” (Peña Rivas & Villón Perero, 2018, pág. 187).

De esta manera se logra estimular al colaborador en su forma de actuar con el objetivo de lograr las metas planteadas. Cuando el empleado tenga esa sensación de terminar su meta con éxito, tendrá una sensación de su objetivo logrado y enseguida logrará satisfacer otra necesidad y los beneficios vienen luego de obtener los resultados.

Importancia de las variables o tópicos clave

2.2.1. Liderazgo

Es importante liderar mediante la voluntad ya que es un compromiso personal basado en la moral que requiere pasión para dirigir a grupos y organizaciones para que su desempeño sea más eficiente (Muñoz López, 2017, pág. 3)

Mucho se ha hablado del liderazgo y su importancia en las organizaciones públicas, políticas e incluso militares. Este es un tema de mucha controversia en las grandes empresas, si los líderes nacen o se hacen en la organización; los líderes son valorados en la organización como generadores de valor, lo cual no hay duda al respecto. Por lo tanto, el liderazgo puede entenderse como un proceso

de interacción entre personas que dirigen la energía, la oportunidad y actividad de un grupo a través de su influencia y su poder personal, puede transformar a la empresa como a los trabajadores para lograr un objetivo en común. El liderazgo es importante porque es esencial para la supervivencia de una empresa lo cual es fundamental al liderar y dirigir (Rivera de Cruz, 2012)

2.1.5. Estilos de liderazgo.

Existen varios tipos de liderazgo citados por algunos autores que manifiestan su importancia porque cada uno realiza una función especial dentro de su organización para orientar y dirigir a sus subordinados. Es así que la mayoría de ellos llegan a la conclusión de que el liderazgo democrático estimula la motivación, el interés y la productividad incluso en ausencia del mismo (López Martínez, 2013, pág. 8)

Los líderes son personas que sobresalen entre otras, cuentan con diferentes características personales y profesionales, por consiguiente no se puede precisar cuál es el mejor estilo de liderazgo porque todos cumplen un papel fundamental dentro de una organización, pero el mejor estilo de liderazgo va a depender del ambiente laboral en el que se desarrolle, algunos estilos le vendrán bien a ciertas organizaciones mientras que a otras no, cada estilo tiene sus propias ventajas, es importante mencionar es que el rol de un líder independientemente del estilo, es indispensable para el logro de objetivos empresariales y el crecimiento organizacional.

2.1.6. Desempeño laboral.

En el Diccionario de la Real Academia Española R.A.E. (2021), desempeño es “la acción o efecto de desempeñar o desempeñarse”, lo cual indica ejercer

obligación referente a una profesión, labor u oficio que influye en la forma de actuar en el trabajo o en alguna actividad. Existen diferentes tipos de desempeño como de tareas, proactivos y adaptativos (Parra, 2013, pág. 195).

Se considera desempeño de tareas a las respuestas que se obtienen al realizar un rol profesional, es decir lo que se espera como trabajador ejemplar que cumpla las expectativas en tiempo y calidad en el trabajo realizado. Por ejemplo, el estilista dará las recomendaciones sobre si es conveniente o no aplicar ciertas técnicas en el cabello del cliente que solicitó su servicio (Parra, 2013, pág. 195).

El desempeño proactivo consiste en prever los acontecimientos para identificar riesgos y oportunidades, es decir que puede visualizar el futuro para decidir qué acciones debe tomar. Por ejemplo, un emprendedor cuyo negocio es la venta de arreglos florales, prevé que, para ciertos meses del año, existirá una afluencia mayor de clientes y se abastecerá de la materia prima para cumplir las expectativas (Parra, 2013, pág. 195).

El desempeño adaptativo es el tipo de desempeño que te hace salir de tu zona de confort para flexibilizarte a los cambios ya sean tecnológicos, organizacionales, estar predispuesto a la innovación y contribuir con sugerencias y sobre todo con una buena actitud. Por ejemplo: un empleado que tiene conocimiento limitado sobre medios tecnológicos pero que se educa para utilizar correctamente esas herramientas y cuida del bienestar y rentabilidad de la empresa (Parra, 2013, pág. 195)

El desempeño laboral permite medir la calidad del servicio brindado a los clientes, es importante que sea evaluado porque tiene la capacidad de promover el desarrollo personal. Sirve para encontrar las fortalezas como las debilidades de

los empleados, ya que esto incide en los resultados organizacionales. (bizneo, s.f.).

2.1.7. Aspectos a evaluar en el desempeño laboral.

Para evaluar el desempeño laboral se necesitan ciertas características o criterios que constituyan parámetros que permitan la medición objetiva del sistema de calificación. En el sistema de calificación se debe evaluar cada labor realizada de manera fácil y confiable tomando en cuenta los elementos que en realidad determinen el desempeño laboral. Se debe tener en cuenta que el calificador debe ser imparcial en todos los aspectos para evitar que los resultados se distorsionen. Una sugerencia es realizar un registro de actividades individuales del empleado de manera periódica para reducir el efecto de distorsión en la medición del desempeño. Se ha observado que muchos calificadores evitan que las calificaciones sean demasiado altas o demasiado bajas con el objetivo de que se acerquen a un promedio más aún cuando el evaluador califica a un colaborador y ya tiene en mente asignarle una puntuación incluso antes de haber observado su desempeño lo cual se basa ya sea en la simpatía o antipatía que exista entre estas dos personas, por lo cual, en el subconsciente del evaluador desea agradar o perjudicar al empleado (Montejo, 2001, pág. 5)

Los empleados suelen ser una de las principales preocupaciones de las empresas debido a que son su activo más importante, por ello es necesario cuidar del personal que trabaja frente a la meta para que alcancen logros o los resultados que desea la empresa. La elaboración de evaluaciones sobre el desempeño permite medir competencias y habilidades de cada uno de los subordinados para empoderarlos y lograr su crecimiento profesional. La evaluación no sólo tomará en cuenta aspectos profesionales del empleado, sino que también observa cuenta

las habilidades blandas requeridas para liderar equipos, desarrollar ideas e implementar nuevas estrategias laborales. (buk, s.f.)

2.1.8. Factores que influyen positivamente en el desempeño laboral.

La motivación hacia el empleado debe ser tomada en cuenta en todas las organizaciones para promover resultados positivos en los empleados. Muchas veces la motivación es vinculada con los incentivos económicos, pero no siempre es la única manera de motivar al empleado pues existen diferentes formas que influyen positivamente en el comportamiento de los mismo e impulsan a lograr los objetivos organizacionales además de cumplir con las metas personales se mejora los niveles de satisfacción en las labores que realizan (Bohorquez, Perez, Caiche, & Rodríguez, 2020, pág. 386).

Una empresa nunca puede lograr sus objetivos sola, porque siempre necesita personas para alcanzar sus metas. Las empresas necesitan de personas que funcionen bien, para esto esas personas deben estar motivadas, ya que motivar a los empleados es la clave del éxito y el mayor beneficio económico para la empresa. Cuando los empleados entran en un periodo de desmotivación, comienzan a perder el entusiasmo y cometen ineficiencias porque no prestan atención a las tareas que realizan, por consiguiente, decae la calidad de su trabajo y la empresa se ve afectada. (doonamis, 2022) El reconocimiento de la labor de un profesional también es una de las principales fuentes de satisfacción personal y profesional de un individuo. Su práctica promueve la satisfacción y el bienestar de los empleados y los inspira hacia un objetivo común de lograr el éxito de la empresa. (spring professional , 2022).

Motivación

La motivación es importante porque las empresas necesitan que su personal trabaje con normalidad y se sienta a gusto desempeñando su función. No se debe esperar que el colaborador entra en un periodo de indiferencia, que pierda el entusiasmo con el cual ingreso el primer día lo cual afecta a la calidad de su trabajo. Es por eso que la motivación es la clave del éxito y se logra obtener un beneficio económico a la empresa (Ramírez Mordan, 2013).

Análisis comparativo de las bases teóricas

El análisis comparativo es “una estrategia ampliamente utilizada en diversos campos de la ciencia y la investigación, pues permite establecer relaciones entre dos o más fenómenos de elementos para obtener razones válidas en la explicación de diferencias o semejanzas” (Question Pro, s.f.).

En el departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil pretende establecer un estudio de los estilos de liderazgo para mejorar el desempeño laboral a través de la motivación, es por esta razón que se analiza como se ha realizado durante este tiempo los factores que permitan mejorar el desempeño laboral, si ha existido la respectiva motivación que impulse el trabajo y exista una mejor productividad, si los colaboradores han recibido reconocimientos por su trabajo realizado.

Con la elaboración y aplicación del presente estudio se espera mejorar el desempeño laboral y establecer un liderazgo que promueva la motivación a través de estímulos para un mejor ambiente de trabajo.

Análisis crítico de las bases teóricas

Un análisis crítico se define como “la evaluación del planteamiento del autor. Es la interpretación personal de la posición del autor, incluye inferencias, razonamientos, comparaciones, argumentaciones, deducciones, críticas, estimaciones, y explicaciones” (Bernabeu Moron, 2010).

Cabe destacar la importancia de desarrollar un estudio de los estilos de liderazgo, porque con ello se logrará destacar ámbitos relacionados con la dirección del departamento y mejorar el desempeño laboral. El liderazgo es un conjunto de capacidades y cualidades que tiene una persona para cumplir metas, por lo tanto, el liderazgo se debe establecer desde un principio en el departamento de Activos Fijos de tal manera que todos trabajen acorde a un estilo establecido y puedan mejorar en varios aspectos.

También se entiende que el desempeño laboral son todas las actividades que realizan los empleados para alcanzar metas, en el departamento se cumplen dichas metas, pero en distintos tiempos y no cuando se requiere porque cada quien cumple con su labor de manera individual.

Es así que la motivación es fundamental para que el personal pueda cumplir esas metas ya que recibirán estímulos o incentivos por llegar a esa meta en equipo y no por trabajo individual. El reconocimiento por el trabajo realizado es fundamental para que los colaboradores sigan trabajando en equipo y logren los objetivos trazados durante la etapa de planificación.

Capítulo III: Marco Referencial

3.1. Reseña Histórica

La universidad de Guayaquil es una institución pública ubicada en la ciudad de Guayaquil- Ecuador y fundada en el año 1867. es considerada la universidad más grande del país y la vez la que tiene más antigüedad, cuenta con alrededor de 6 extensiones en varios lugares del país. Se dice que inicialmente en los años 1843 los habitantes del sector fueron quienes impulsaron su fundación y realizaron gestiones para contar con un sitio propio para la misma, pero hubo varios intentos fallidos por lo que tiempo después, en el año 1867 queda finalmente establecida como entidad educativa.

Es la primera universidad del país que se acogió a una reforma universitaria de 1918 de la Universidad Nacional de Córdova, con lo cual se establece la libertad de cátedra y la conformación del gobierno estudiantil.

A fines del siglo XIX la universidad ocupó la Casona Universitaria llamada Pedro Carbo, hasta que en el año 1950 se trasladó al Campus principal en la ciudadela universitaria, situada en la avenida Delta. (El Universo, 2020) En su historia existieron varios personajes de gran importancia tanto en el aspecto político como en otras ciencias, entre los rectores que han formado parte de estos personajes están Pedro Carbo Noboa, Francisco Campos Coello, Francisco Aguirre Abad, Numa Pompilio Llona, Carlos Arroyo del Río, Teodoro Maldonado Carbo, Rafael Mendoza Avilés, Antonio Parra Velasco, Antonio Andrade Fajardo, León Roldós Aguilera, Roberto Passailaigue, entre otros. (El Universo, 2020)

En el año 2017 la universidad tuvo 55.800 alumnos en pregrado, por lo que este número de alumnado es la universidad que tiene mayoría de estudiantes en el Ecuador. Adicional a esto contó con 3.700 docentes de planta además de docentes

contratados a medio tiempo. En la parte administrativa y de servicio tiene más personal a cargo. Actualmente se encuentra afiliada al Consejo nacional de Educación Superior. El cambio que ha tenido la universidad es potencial por lo que se ha reflejado en su infraestructura, pero también en el desarrollo científico y de investigación, lo cual le ha otorgado varios reconocimientos y premios otorgados en ciencias, innovación y tecnología. (Universidad de Guayaquil, s.f.)

3.2 Filosofía Organizacional

La universidad de Guayaquil fomenta su labor en el ser humano que se forma para el futuro, transmitiendo un conocimiento prospectivo acompañado de responsabilidad social; procura siempre que las nuevas generaciones de estudiantes tengan acceso a una cultura universal que estimule sus valores y la democracia. Entre lo que resalta la integridad, disciplina, empatía, apoyo, responsabilidad compartida, veracidad, para que el fin sea el bienestar del individuo y de su entorno familiar y que se encuentre activo y participativo en el país. (U.G, s.f.)

Su administración y misión responden a los principios del cambio, la innovación y la honestidad, el respeto hacia los derechos democráticos y políticos para la producción y mejora de la ciencia, arte y tecnología, aplicando responsabilidad social en todo momento, impulsando la participación estudiantil, sin fines de lucro para una educación laica, ubicada en la ciudad de Guayaquil para el servicio de su comunidad. (ROGOP, 2020, pág. 123)

2.1.9. 3.2.1 Misión

La misión de la universidad de Guayaquil es formar profesionales con conocimientos científicos, humanísticos y tecnológicos, que sean personas críticas y creativas para el reinvento social, por medio de la educación, investigación y vínculo

social, para potencializar al profesional y promover sus valores que impulsen al desarrollo sustentable, la equidad y la paz.

2.1.10. 3.2.2 Visión

Ser una institución reconocida dentro y fuera del país, por el nivel de calidad académica, tanto en los emprendimientos, producciones científicas y tecnológicas basados en criterios de responsabilidad social.

2.1.11. 3.2.3 Principios y Valores

Autonomía Responsable, con iguales oportunidades para todos, así como la eficacia, pertinencia e integralidad que permitan el flujo del pensamiento y la misión. Es la capacidad de una persona para tomar decisiones y actuar de manera independiente, pero también de manera consiente y responsable. (Garrido, 2020)

Promoción del a ética, fomentar comportamiento y actitudes honestas que incluyan y promuevan una cultura inclusiva, saludable y tranquila. Fomentar y garantizar un comportamiento ético en todo cargo y en todo momento, como en la administración pública, la atención de la salud, en la convivencia diaria. Esto implica la promoción de valores éticos y principios como la integridad, la responsabilidad, la justicia y el respeto a los derechos humanos. (Garrido, 2020)

Cimentación de la Solidaridad y la Equidad: fortalecimiento de las relaciones humanas, que generen una comunicación asertiva en donde se construya un ambiente de trabajo sano. Esto está relacionado con la justicia social, hace referencia a la unión y apoyo entre personas o grupos en

situaciones de necesidad, igualdad de oportunidades y derechos para todos.

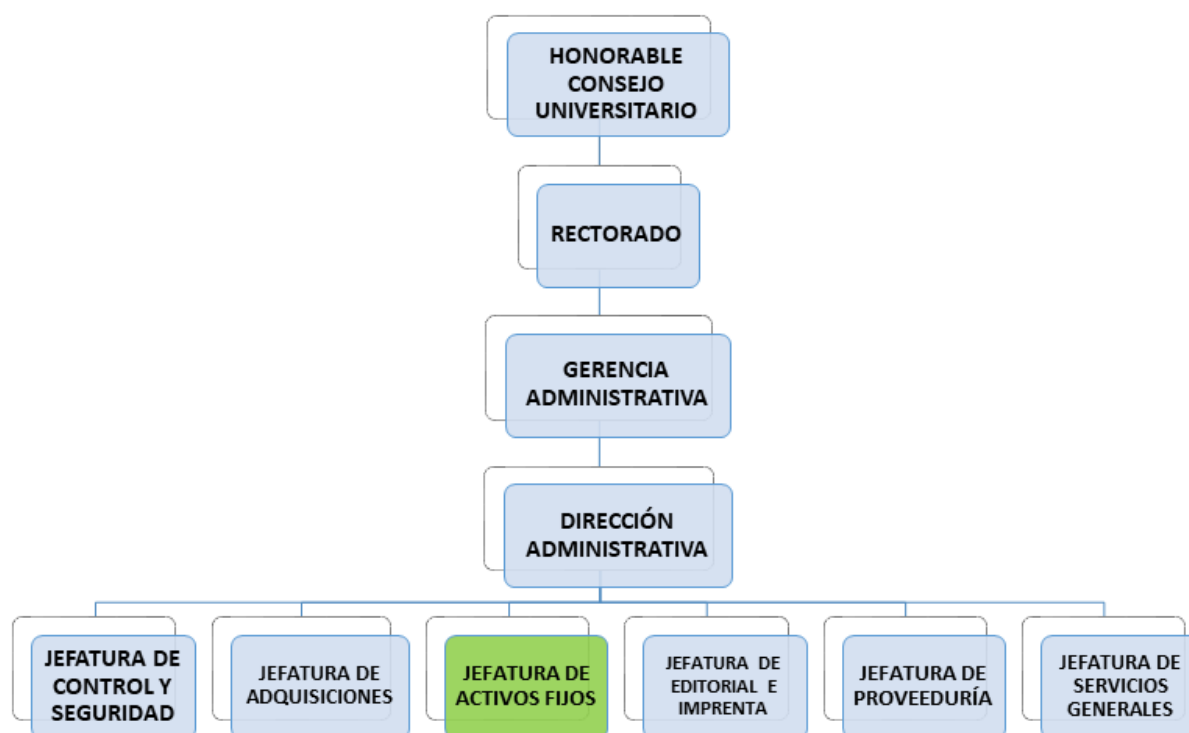
(Fernández Enguita, 2021, págs. 278-294)

Construcción de la Democracia, respeto y aceptación a la diversidad cultural, social, política, económica, religiosa, entre otros.

Universalidad, transformar al ser humano a través de los saberes y la conexión de varias disciplinas en ámbitos nacionales, continentales y mundiales. Todos los seres humanos tienen los mismos derechos, independientemente de su origen, género, raza, religión, orientación sexual o cualquier otra característica. (Derechos Humanos - Naciones Unidas , s.f.)

3.3 Diseño Organizacional

Figura 1 Diseño Organizacional de la Universidad de Guayaquil



Fuente: Departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador

Elaborado por: Nuria Carrasco Carriel y Vanessa Chica Pesantes

3.4 Productos y/o Servicios

El departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, ofrece el servicio de identificar, administrar, gestionar, controlar, supervisar los bienes de la Institución como son las maquinarias y equipos, mobiliario, equipos de oficinas, equipos de transporte, entre otros. Estos son entregados a los responsables de los distintos departamentos de la Universidad.

De igual manera, recibe las necesidades de los demás departamentos para gestionar la respectiva adquisición de esos recursos.

3.5 Diagnóstico Organizacional

Figura 2 Análisis FODA



Fuente: Departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Elaborado por: Nuria Carrasco Carriel y Vanessa Chica Pesantes

Capítulo IV: Resultados

4.1 Marco metodológico

En este capítulo encontrará los pasos y técnicas empleadas para esta investigación cuantitativa, en donde se formularon hipótesis que fueron resueltas, es decir que se explicará la metodología que se ha tomado, además de la tabulación de las encuestas y el análisis de resultados que se obtuvieron de la muestra.

4.1.1 Tipo y diseño de estudio

(Rus Arias, 2021) En el presente trabajo de investigación se utilizó el método cuantitativo, que es un método que analiza cierto volumen de datos estadísticos, con la finalidad de extraer los resultados que se han obtenido en la muestra que forma parte de la población, mismo que se lo ha realizado a través de encuestas al personal que labora en el departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil.

Una de las razones por la que se ha utilizado este método es porque la información que se obtiene es de carácter numérico y por consiguiente se los puede medir. Cuando se utilizan de esta manera el proceso de tabulación es rápido y confiable siempre y cuando se utilicen programas que ayuden a extrapolar la información que se obtuvo de las encuestas, esto reduce la posibilidad de resultados sesgados, facilitando así la comprensión que se respalda por los datos estadísticos. (Rus Arias, 2021)

Al emplear este tipo de investigación se pretende primero identificar el problema que existe en el departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, para en un segundo plano seleccionar la metodología que se va a utilizar como en este caso extraer los resultados que se obtuvieron mediante deducción estadística, luego como siguiente paso proceder a realizar el análisis de los datos que se lo realizó en una hoja de Excel, mediante la aplicación de fórmulas para precisar resultados confiables y finalmente realizar la interpretación y análisis de los mismos. Cumpliendo así cada una de las etapas que se necesitan al realizar una investigación cuantitativa. (Rus Arias, 2021)

Entre los tipos de investigación cuantitativa que se ha utilizado está la correlacional, que es un diseño de investigación no experimental que se relaciona con variables de interés mediante la recolección de datos por medio de una encuesta o cuestionario en donde se aplica la muestra y finalmente se realiza el análisis de los resultados. (Velázquez, s.f.) Además, es una investigación de tipo causal comparativa, porque define la relación existente entre la causa del problema y el efecto, es decir la relación entre las dos variables de estudio.

La investigación cuantitativa es uno de los métodos mayormente utilizados sobre todo en las ciencias exactas como son física, matemática y química, ya que es de gran ayuda y se puede contrastar mediante los resultados. Por ejemplo:

Un ingeniero civil antes de realizar una edificación primero debe realizar planos, calcular medidas y analizar su trabajo sobre la calidad de materiales que va a emplear para la construcción del mismo, si es viable lo ejecuta, aunque

también puede realizar preguntas a otros profesionales de su rama que sean muy experimentados en la construcción de edificios, lo cual le servirá de complemento para la elaboración de su trabajo. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2004)

Otros autores mencionan que:

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2004, pág. 10)

4.1.2 Población

Se define población a la totalidad que elementos que presentan rasgos característicos y serán objeto de un estudio estadístico. (Francisco López, 2019). Para este estudio se ha tomado la totalidad de la población que corresponde a 12 empleados del departamento de Activos Fijos de la universidad de Guayaquil. Para la investigación cuantitativa “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2004)

4.1.3 Muestra

“Para el enfoque cuantitativo la muestra es un subgrupo de la población de interés, sobre el cual se abrevan de recolectar datos que se define o delimita de antemano con precisión y tiene que ser

representativo de ésta” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2004)

En la muestra del presente trabajo de investigación estuvo compuesto por la totalidad de la población del departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil que son 12 individuos. “Los estudios motivacionales en empresa suelen abarcar a todos sus empleados para evitar que los excluidos piensen en su opinión no se toma en cuenta” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2004)

4.1.4 Instrumento

El instrumento es el medio por el cual el investigador realizará la recolección de los datos para posteriormente registrarlos y analizarlos. Entre los instrumentos se puede mencionar test, pruebas, formularios, entre otros. Para un mismo método existen diversas técnicas para recolectar información por ejemplo entrevistas, cuestionarios, observación experimental, no experimental, análisis documental, pero se debe seleccionar los adecuados al tipo de investigación que se está realizando.

4.2 Resultados

4.2.1 Resultados

Pregunta 1: ¿Considera que su jefe inmediato delega correctamente las responsabilidades a sus subordinados?

Tabla 4 Delegación de responsabilidades a subordinados

Ítem	Número encuestas	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	30.77
Indiferente	2	15.38
De acuerdo	6	46.15
Totalmente de acuerdo	1	7.69
Total	13	100%

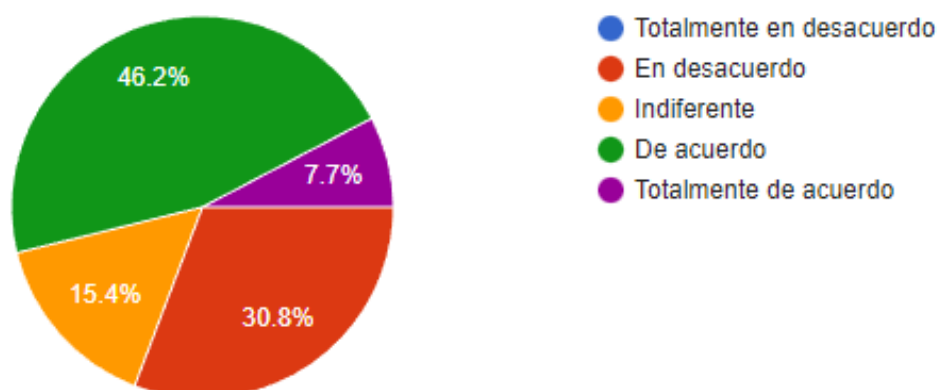
Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Figura 3 Delegación de responsabilidades a subordinados

¿Considera que su jefe inmediato delega correctamente las responsabilidades a sus subordinados?

 Copiar

13 respuestas



Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Análisis

El 30.77% del personal del departamento de Activos Fijos indica que el jefe no delega correctamente las responsabilidades a sus subordinados, el 15.38% le es indiferente este tema, el 46.15% indican que están de acuerdo con su forma de delegar mientras que 7.69% indican que está totalmente de acuerdo con la forma como delega funciones su jefe. Aquí se puede concluir que las opiniones sobre la forma en la que se delegan funciones por parte de los jefes, están divididas entre los empleados, por lo que es necesario establecer claramente los equipos de trabajo con sus respectivas asignaciones.

Pregunta 2: ¿Considera que en departamento de Activos Fijos se maneja una comunicación asertiva?

Tabla 5 Manejo de comunicación asertiva

Ítem	Número encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	1	7.69
En desacuerdo	2	15.38
Indiferente	2	15.38
De acuerdo	7	53.85
Totalmente de acuerdo	1	7.69
Total	13	100%

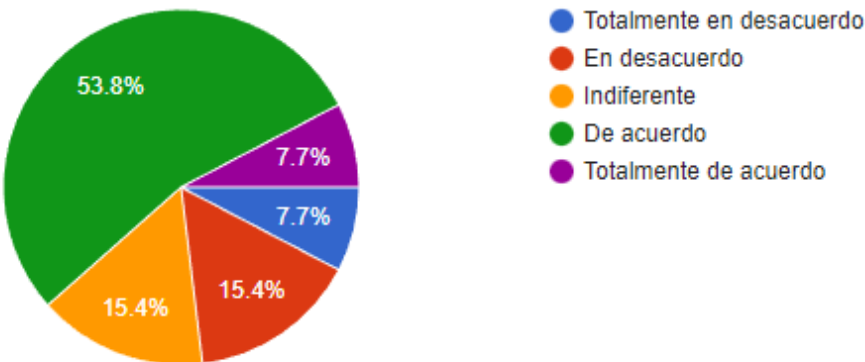
Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Figura 4 Manejo de comunicación asertiva

 Copiar

1. ¿Considera que en el departamento de activos fijos se maneja una comunicación asertiva?

13 respuestas



Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Análisis

El 7.69% del personal de activos fijos indica que definitivamente no se maneja la comunicación asertiva en el departamento, el 15.38% dice que no se maneja la comunicación asertiva, mientras que el otro 15.38% indica que el tema le es indiferente, el 53.87% opina que está de acuerdo con la forma de comunicación, mientras que el 7.69% dice estar totalmente de acuerdo con la forma de comunicación. Aquí se puede interpretar que más del 60% del personal maneja una buena relación en cuanto a la comunicación asertiva.

Pregunta 3: ¿Considera que sus compañeros de trabajo, colaboran y aceptan sugerencias?

Tabla 6 Colaboración y Aceptación de Sugerencias

Ítem	Número de encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	2	15.38
Indiferente	2	15.38
De acuerdo	6	46.15
Totalmente de acuerdo	3	23.08
Total	13	100%

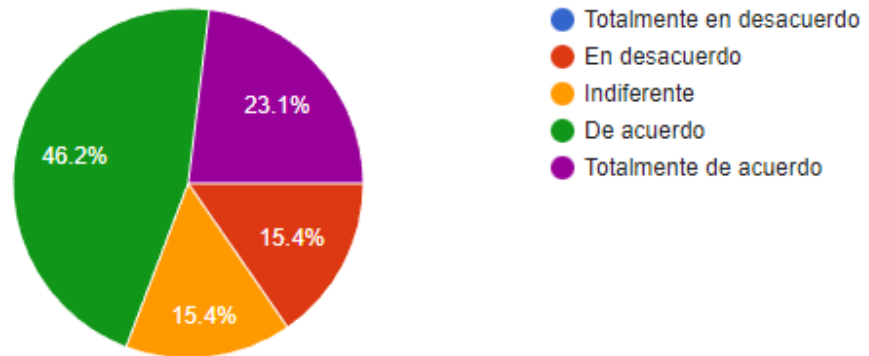
Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Figura 5 Colaboración y Aceptación de Sugerencias



¿Considera que sus compañeros de trabajo colaboran y aceptan sugerencias?

13 respuestas



Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Análisis

El 15.38 del personal indica que sus compañeros de trabajo no colaboran ni aceptan sugerencias, mientras que el otro 15.38% les resulta indiferente, el 46.15% indican que sus compañeros sí colaboran y aceptan sus sugerencias, y el 23.08% dice que definitivamente sí colaboran y aceptan sugerencias. Esto se puede interpretar que el 69% del personal está dispuesto a colaborar y a aceptar sugerencias para manejar un mejor ambiente laboral en el departamento de activos fijos de la Universidad de Guayaquil.

Pregunta 4: ¿Considera importante que su jefe inmediato supervise su trabajo frecuentemente?

Tabla 7 Importancia de la Supervisión de trabajo

Ítem	Número de encuestas	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Indiferente	1	7.69
De acuerdo	8	61.54
Totalmente de acuerdo	4	30.77
Total	13	100%

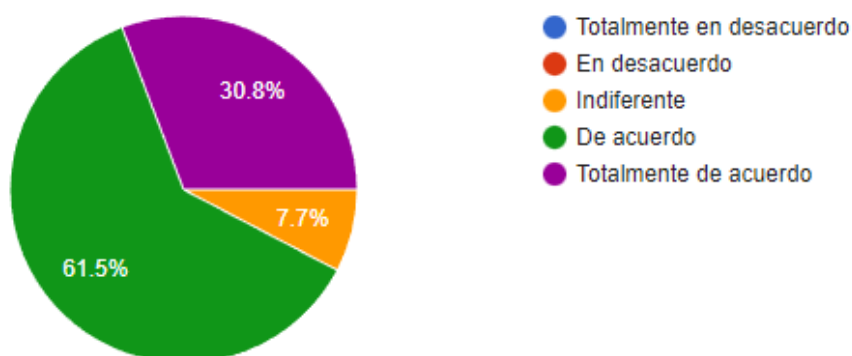
Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Figura 6 Importancia de la Supervisión de trabajo

¿Considera importante que su jefe inmediato supervise su trabajo frecuentemente?



13 respuestas



Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Análisis

El 7.69% del personal de activos fijos mencionó que le es indiferente que le supervisen su trabajo, mientras que el 61.54% indica que está de acuerdo con la supervisión, finalmente el 30.77% dice estar totalmente de acuerdo con la supervisión de su trabajo. Aquí se puede observar la predisposición de los trabajadores para ser supervisados y mejorar su desempeño laboral.

Tabla 8

Pregunta 5: ¿Considera que el estilo de liderazgo que se maneja en el departamento de activos fijos tiende a confundir algunas órdenes?

Tabla 8 Liderazgo

Ítem	Número de encuestas	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	7.69
Indiferente	3	23.08
De acuerdo	7	53.85
Totalmente de acuerdo	2	15.38
Total	13	100%

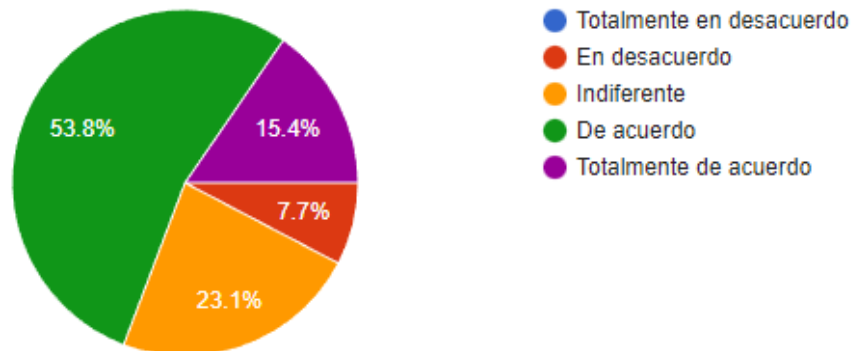
Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Figura 7 Liderazgo



¿Considera que el estilo de liderazgo que se maneja en el departamento de activos fijos tiende a confundir algunas órdenes?

13 respuestas



Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Análisis

El 7.69% del personal indica que está de acuerdo con el estilo de liderazgo existente en el departamento, al 23.08% del personal este tema le es indiferente, el 53.85% manifiesta que no entienden las órdenes dadas, mientras que el 15.38% dice que definitivamente no entienden las órdenes que se les dan. Aquí se puede evidenciar que más del 68% del personal tiene a confundir las órdenes y que no está de acuerdo con ese estilo de liderazgo.

Pregunta 6: ¿Considera que el personal de trabajo se siente motivado para ejercer sus funciones?

Tabla 9 Motivación del personal

Ítem	Número de encuestas	%
Totalmente en desacuerdo	2	15.38
En desacuerdo	4	30.77
Indiferente	2	15.38
De acuerdo	4	30.77
Totalmente de acuerdo	1	7.69
Total	13	100%

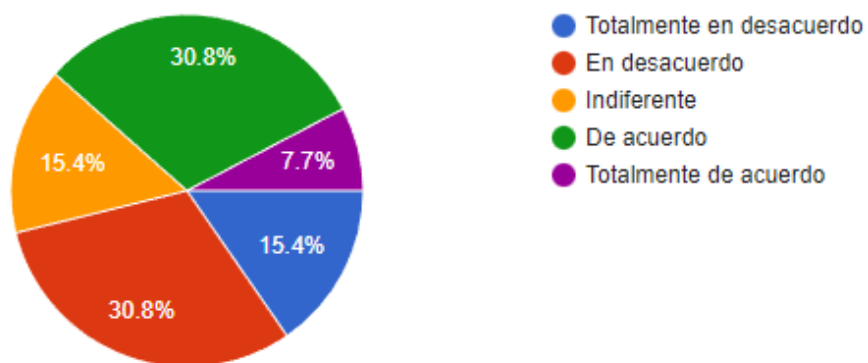
Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Figura 8 Motivación del personal

¿Considera que el personal de trabajo se siente motivado para ejercer sus funciones?

 Copiar

13 respuestas



Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Análisis

El 15.38% del personal manifiesta sentirse totalmente desmotivado para trabajar, el 30.8% dice sentir desmotivación, mientras que el 15.38% le es indiferente la motivación, el 30.77% del personal manifiesta estar motivado, y el 7.69% dice sentirse totalmente motivado en el trabajo. Aquí se puede deducir que casi la mitad del personal no se siente motivado por lo que es necesario plantear soluciones que mejoren el desempeño laboral.

Pregunta 7: ¿Considera que los problemas laborales afectan a su vida familiar?

Tabla 10: Afectación de su vida personal

Ítem	Número de encuestas	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Indiferente	3	23.08
De acuerdo	6	46.15
Totalmente de acuerdo	4	30.77
Total	13	100%

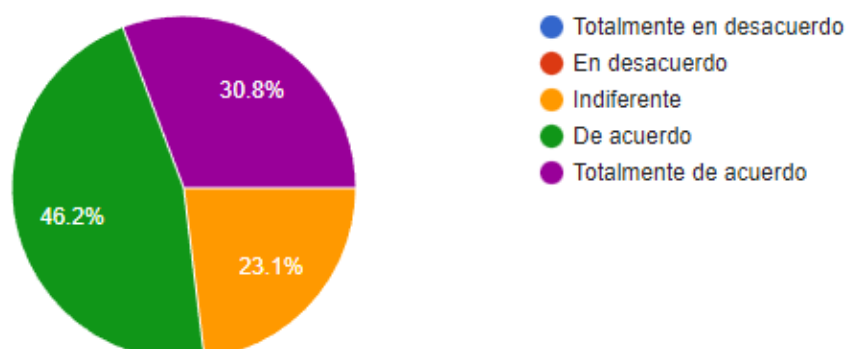
Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Figura 9 Afectación de su vida personal

¿Considera que los problemas laborales afectan a su vida familiar?



13 respuestas



Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Análisis

El 23.08% del personal manifiesta que los problemas laborales le son indiferentes en su vida familiar, 46.15% manifiesta que sí les afecta en su vida familiar, y el 30.77% del personal indica que los problemas del trabajo definitivamente han afectado su vida familiar. Aquí se puede deducir que a más del 77% del personal, los problemas laborales afectan en su hogar, por lo que es necesario plantear soluciones que ayuden a mejorar el desempeño laboral.

Pregunta 8: ¿Considera que la sobrecarga laboral influye en el tiempo familiar?

Tabla 11 sobrecarga laboral

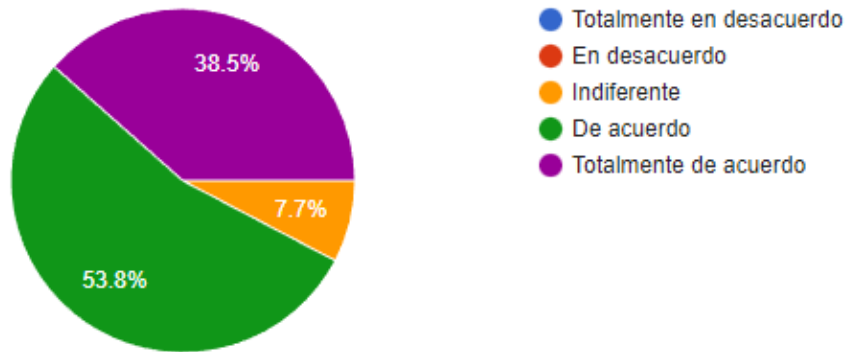
Ítem	Número de encuestas	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Indiferente	1	7.69
De acuerdo	7	53.85
Totalmente de acuerdo	5	38.46
Total	13	100%

Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Figura 10 sobrecarga laboral

¿Considera que la sobrecarga laboral influye en el tiempo familiar? [Copiar](#)

13 respuestas



Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Análisis

El 7.69% del personal manifiesta que la sobrecarga laboral le es indiferente en su tiempo de familia, mientras que el 53.85% manifiesta que la sobrecarga laboral ha interferido en su tiempo familiar, finalmente el 38.46% dice que definitivamente esto ha interferido en su tiempo con la familia. Aquí se puede deducir que más del 91% del personal siente que su tiempo de familia se ha visto afectado debido a la sobrecarga de trabajo.

Pregunta 9: ¿Consideras que por más que te esfuerzas, tu trabajo no es reconocido?

Tabla 12 Reconocimiento del trabajo

Ítem	Número de encuestas	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Indiferente	3	23.08
De acuerdo	5	38.46
Totalmente de acuerdo	5	38.46
Total	13	100%

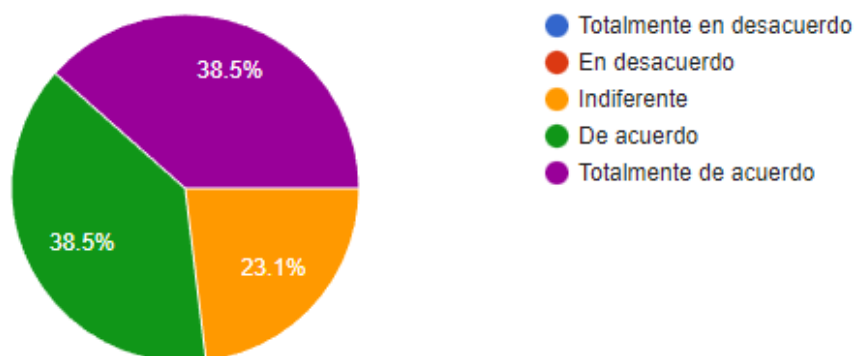
Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Figura 11 Reconocimiento del trabajo



¿Considera que por más que te esfuerzas, tu trabajo no es reconocido?

13 respuestas



Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Análisis

Al 23.08% del personal le es indiferente que su trabajo no sea reconocido, el 38.46% dice que su trabajo no es reconocido, y el otro 38.46% menciona que definitivamente su trabajo no es reconocido. Aquí se puede deducir que más del 76%

del personal siente que su trabajo no ha sido reconocido. Por lo que es necesario plantear soluciones que ayuden a mejorar esta problemática.

Pregunta 10: ¿Consideras que estás en este trabajo porque al momento no se ha presentado una oferta laboral?

Tabla 13 Oferta Laboral

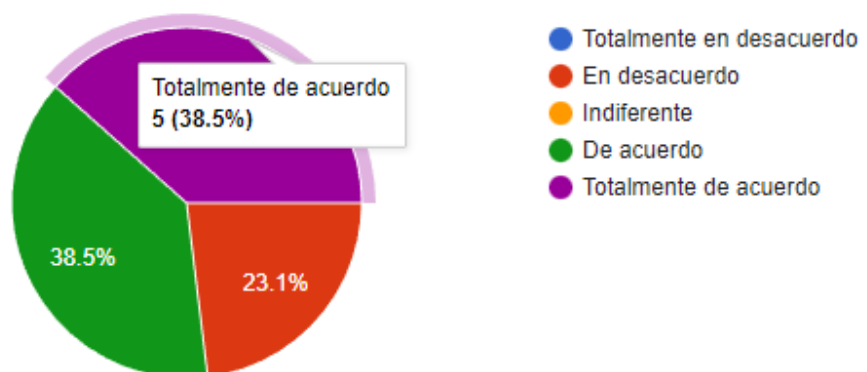
Ítem	Número de encuestas	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	3	23.08
Indiferente	0	0
De acuerdo	5	38.46
Totalmente de acuerdo	5	38.46
Total	13	100%

Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Figura 12 Oferta Laboral

¿Consideras que estás en este trabajo porque al momento no se ha presentado una mejor oferta laboral?

13 respuestas



Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Análisis

El 23.08% del personal manifiesta que está en este trabajo por otras razones, mientras que el 38.46% dicen estar aquí porque no se ha presentado una mejor oferta laboral, el otro 38.46% dice que definitivamente es por esta razón que sigue aquí. Aquí se puede deducir que el personal no se siente parte de la empresa y que únicamente trabaja porque no ha tenido una mejor oferta laboral. Se deben plantear soluciones para resolver esta problemática.

Pregunta 11: ¿Considera que para mejorar el ambiente laboral es importante adoptar nuevas formas de liderazgo?

Tabla 14 Adopción de nuevas formas de liderazgo

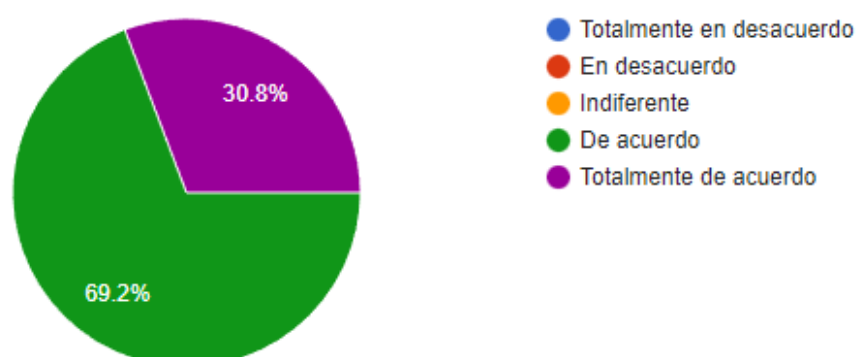
Ítem	Número de encuesta	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Indiferente	0	0
De acuerdo	9	69.23
Totalmente de acuerdo	4	30.77
Total	13	100%

Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Figura 13 Adopción de nuevas formas de liderazgo

¿Considera que para mejorar el ambiente laboral es importante adoptar nuevas formas de liderazgo?

13 respuestas



Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Análisis

El 69.23% considera que para mejorar el ambiente laboral se deben adoptar nuevas formas de liderazgo, mientras que el 30.77% opina que definitivamente para mejorar se debe cambiar el estilo de liderazgo. Aquí se puede observar que el 100% de la muestra indica que el estilo de liderazgo actual no ha generado los resultados esperados y por lo tanto se lo debe cambiar.

Pregunta 12: ¿Considera que las capacitaciones ayudan a mejorar el ambiente laboral?

Tabla 15 Capacitaciones

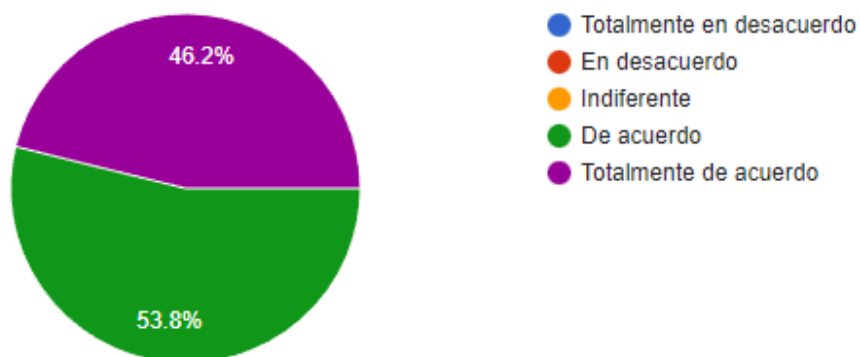
Ítem	Número de encuesta	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Indiferente	0	0
De acuerdo	7	53.85
Totalmente de acuerdo	6	46.15
Total	13	100%

Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Figura 14 Capacitaciones

¿Considera que las capacitaciones ayudan a mejorar el ambiente laboral?

13 respuestas



Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Pregunta 13: ¿Considera que la motivación ayudará a mejorar el desempeño laboral?

Tabla 16 Motivación

Ítem	Número de encuestas	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Indiferente	0	0
De acuerdo	5	38.46
Totalmente de acuerdo	8	61.54
Total	13	100%

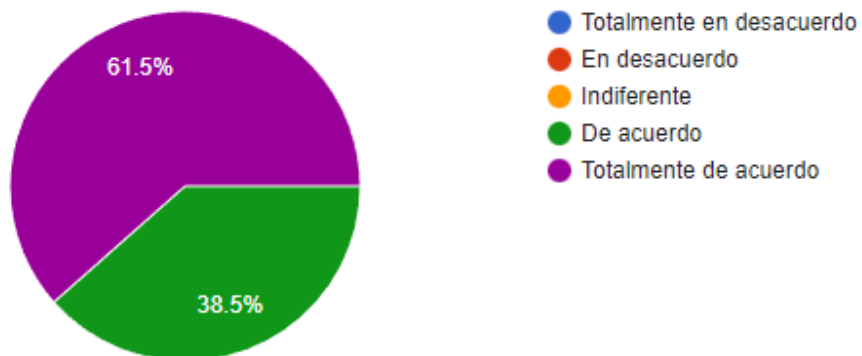
Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Figura 15 Motivación



¿Considera que la motivación ayudará a mejorar el desempeño laboral?

13 respuestas



Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Pregunta 14: ¿Considera que las reuniones de trabajo son importantes para precisar normas?

Tabla 17 Reuniones de trabajo

Ítem	Número de encuestas	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	7.69
Indiferente	0	0
De acuerdo	9	69.23
Totalmente de acuerdo	3	23.08
Total	13	100%

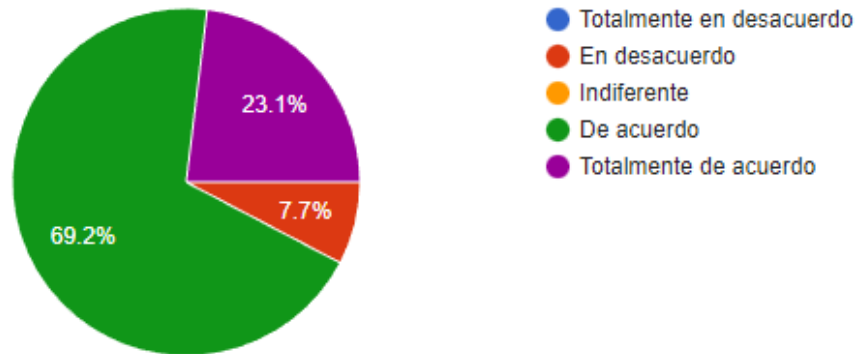
Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Figura 16 Reuniones de trabajo



¿Considera que las reuniones de trabajo son importantes para precisar normas?

13 respuestas



Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Pregunta 15: ¿Considera que las funciones de secretaría deben rotar equitativamente hasta que se contrate la vacante?

Tabla 18 Funciones de secretaría

Ítem	Número de encuestas	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	2	15.38
Indiferente	2	15.38
De acuerdo	4	30.77
Totalmente de acuerdo	5	38.46
Total	13	100%

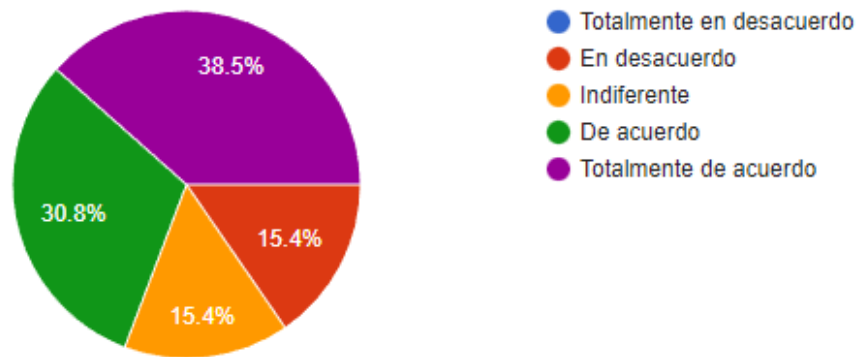
Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Figura 17 Funciones de secretaría

¿Considera que las funciones de secretaría se deben rotar equitativamente hasta que se contrate la vacante?



13 respuestas



Elaborado por: Nuria Carrasco y Vanessa Chica

Análisis

El 15.38% del personal está en desacuerdo que las funciones de secretaría roten de forma equitativa, el otro 15.38% del personal le es indiferente la rotación de estas labores, el 30.77% está de acuerdo que estas actividades deben rotar de esa manera mientras que el 38.46% indica que está totalmente de acuerdo que sea así. Esto indica que 69.23% del personal estaría de acuerdo con que las actividades laborales de secretaría sean rotas de forma equitativa mientras se contrata la vacante.

Capítulo V: Conclusiones

El presente trabajo de investigación aborda los estilos de liderazgo existentes y cómo ciertos estilos impactan positiva o negativamente en desempeño laboral. Este proyecto se lo ha realizado en el Departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil, debido a que se realizó un estudio en donde se pudo identificar que el estilo de liderazgo laissez faire que hace referencia a un estilo más liberal, no está alcanzando los objetivos empresariales que se esperan. Por consiguiente, se han detectado varios problemas que se asocian al mismo, y los cuales repercuten de diferentes maneras en las capacidades y cualidades que tienen los subordinados.

Se ha realizado un estudio de los diferentes modelos de liderazgo, analizando las ventajas y desventajas que tiene cada uno, a fin de ejecutar un estilo que sea mas favorable al equipo de trabajo que se tiene en la actualidad. Se realizaron reuniones y encuestas con el personal de Activos Fijos, se desarrolló una matriz FODA, en donde pudieron plasmar sus sugerencias y recomendaciones, y posteriormente se ha propuesto ideas para motivar al personal, además de alternativas para mejorar el desempeño laboral.

Se elaboró un plan de mejora en donde se expresan claramente los objetivos institucionales, así como las actividades que se deben seguir para subsanar esta problemática. Dicho plan debe ser supervisado por la persona que está a cargo del presente proyecto con la finalidad de mejorar el desempeño laboral y promover el crecimiento profesional de los trabajadores de este departamento.

Recomendaciones

Se sugiere tomar en cuenta las siguientes recomendaciones a fin de mejorar el desempeño laboral.

- Designar a una persona del equipo que se encargue de supervisar el cumplimiento de cada una de las actividades propuestas en el plan de trabajo del departamento de Activos Fijos.
- Realizar reuniones más frecuentes a fin de que los subordinados puedan expresar sus emociones, despejar dudas, sentirse motivados y que son tomados en cuenta y forman parte de la empresa.
- Promover la capacitación en diferentes temáticas que promuevan el desarrollo y crecimiento profesional.
- Replantear conjuntamente las metas organizaciones cuando así lo requieran para que los subordinados se sientan parte de la empresa.
- Mantener una comunicación asertiva en todo momento tanto con los subordinados como jefes.
- Valorar el tiempo de los trabajadores y respetar horarios de trabajo.
- Evitar el envío de comunicaciones los fines de semana o feriados, de preferencia hacerlo durante la jornada de trabajo.
- Reconocer los logros de los empleados, existen diferentes formas ya analizadas en el presente documento.

Bibliografía

- UNIR México. (12 de abril de 2023). *Recuperado: Liderazgo Autocrático: qué es, características y ejemplos.* Obtenido de mexico.unir.net:
<https://mexico.unir.net/economia/noticias/liderazgo-autocratico/>
- AmericanExpress. (07 de septiembre de 2021). *¿Qué es el liderazgo democrático y qué características tiene?* Obtenido de AmericanExpress:
<https://www.americanexpress.com/es-mx/negocios/trends-and-insights/articles/que-es-el-liderazgo-democratico/#:~:text=En%20el%20estilo%20de%20liderazgo,eficiente%20el%20cumplimento%20de%20objetivos.>
- Añazco Camacho, K., Valdivieso Salas, R., Sánchez Córdova, Ó., & Guerrero Bejarano, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, 03(10), 142-148.
- Arana, A. (23 de abril de 2020). *Vida Efectiva* . Obtenido de El líder capacitador :
<https://vidaefectiva.com/coaching-y-liderazgo/el-lider-capacitador/>
- Asana. (26 de mayo de 2021). *Asana*. Obtenido de 11 estilos de liderazgo comunes y cómo encontrar el tuyo: <https://asana.com/es/resources/leadership-styles>
- Barcelo, J. (7 de agosto de 2018). *7 factores que afectan al rendimiento laboral.* Obtenido de Recursos Humanos Hoy: <https://blogs.informacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-del-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>
- Bautista Coello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación*

Valor Agregado, 7(1), 109-121. Obtenido de <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Bernabeu Moron, N. (2010). *Como hacer un análisis crítico*. Obtenido de UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE LAS ANTILLAS: https://www.uaa.edu/esp/uploads/file/biblioteca/analisis_critico.pdf

bizneo. (s.f.). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. Obtenido de bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>

Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Obtenido de <https://rus.ucf.edu/cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>

buk. (s.f.). *¿Por qué es importante evaluar el desempeño laboral en tu empresa?* Obtenido de buk: <https://www.buk.cl/blog/por-que-es-importante-evaluar-el-desempeno-laboral-en-tu-empresa#:~:text=Contribuye%20al%20desarrollo%20profesional%20del%20colaborador&text=Realizar%20evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o%20opermitir%C3%A1,potenciarlos%20y%20hacerlos>

Cabezas, M., & León, L. (2019). La Importancia Del Liderazgo Empresarial Y Su Tipología En Las Organizaciones. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 148 - 153.

Capacitación y Desarrollo UC. (s.f.). *La importancia de la comunicación en el ambiente laboral*. Obtenido de Capacitación y Desarrollo UC: <https://capacitacion.uc.cl/noticias/224-la-importancia-de-la-comunicacion-en-el-ambiente-laboral>

Cardenas, F. (30 de mayo de 2022). *¿Qué es el liderazgo laissez-faire?* Obtenido de blog.hubspot.es: <https://blog.hubspot.es/sales/liderazgo-laissez-faire>

Castillo, P. (05 de marzo de 2018). *¿Cuál es tu estilo de liderazgo?* Obtenido de easp.es: <https://www.easp.es/blogmsp/2018/03/05/cual-es-tu-estilo-de-liderazgo/#:~:text=El%20l%C3%ADder%20capacitador%20o%20formador,plazo%20en%20su%20carrera%20profesional.>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (9na ed.). México DF: McGraw - Hill.

Conceptodefinicion.de, Redacción. (25 de julio de 2019). *Definición de Liderazgo Autocrático.* Obtenido de [conceptodefinicion.de: https://conceptodefinicion.de/liderazgo-autocratico/](https://conceptodefinicion.de/liderazgo-autocratico/)

Derechos Humanos - Naciones Unidas . (s.f.). *Universalidad y diversidad.* Obtenido de OHCHR: <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/sr-cultural-rights/universality-cultural-rights>

Diccionario de la Real Academia Española. (2021). *Desempeño.* Obtenido de RAE: <https://dle.rae.es/desempe%C3%B1o>

Diccionario de la Real Academia Española. (2021). *Motivación.* Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>

doonamis. (05 de abril de 2022). *La importancia de la motivación laboral.* Obtenido de doonamis: <https://www.doonamis.es/la-importancia-de-la-motivacion-laboral/>

El Universo. (03 de diciembre de 2020). *Universidad de Guayaquil, cuna de profesionales al servicio de la urbe porteña.* Obtenido de El Universo:

<https://www.eluniverso.com/guayaquil/2020/12/02/nota/8069632/universidad-guayaquil-historia-153-anos-vida-institucional/>

Equipo editorial, Etecé. (05 de agosto de 2021). *"Liderazgo"*. Obtenido de Concepto.de: <https://concepto.de/liderazgo-2/>

Escuela Europea de Excelencia. (07 de agosto de 2015). *Los 10 estilos de liderazgo más utilizados*. Obtenido de Escuela Europea de Excelencia: <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/10-estilos-de-liderazgo/>

Escuela Europea de Excelencia. (28 de Agosto de 2015). *Qué es el liderazgo. Aspectos más relevantes*. Obtenido de Escuela Europea de Excelencia: <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/>

Eserp Business & Law School. (s.f.). *Eserp Business & Law School*. Obtenido de Qué es el liderazgo laissez faire: <https://es.eserp.com/articulos/que-es-liderazgo-laissez-faire/>

Estilos de liderazgo . (2 de diciembre de 2022). *Definición, teoría, indicadores y tipos*. Obtenido de Organizadoresgraficos.org. : <https://www.organizadoresgraficos.org/estilos-de-liderazgo/>

Euroforum. (14 de diciembre de 2018). *Tipos de líderes y de liderazgos*. Obtenido de Euroforum: <https://www.euroforum.es/blog/tipos-de-lideres-y-de-liderazgos/>

euroforum. (05 de junio de 2019). *El líder visionario: características y cualidades*. Obtenido de euroforum.es: <https://www.euroforum.es/blog/el-lider-visionario-mitos-y->

- García Sanz, V. (2012). *La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables*. Obtenido de Universidad de Valladolid Repositorio Documental: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144>
- Garrido, S. (24 de mayo de 2020). *Cómo fomentar la autonomía y responsabilidad en nuestros hijos e hijas*. Obtenido de Educrea: <https://educrea.cl/como-fomentar-la-autonomia-y-responsabilidad-en-nuestros-hijos-e-hijas/>
- gestion.org. (s.f.). *El liderazgo visionario*. Obtenido de gestion.org: <https://www.gestion.org/aproximacion-al-liderazgo-visionario/>
- Gonzalez Velasco, J. (agosto de 2022). *La condición humana como un saber necesario para pensar en un Homo complexus*. Obtenido de Revista CONCIENCIA, 5(1), 77-84.: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652017000100007&lng=es&tlng=es.
- Guardan, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Paéz, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 135-143. Obtenido de Journal of Work and Organizational Psychology.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2004). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Hubard, M. (1 de diciembre de 2019). *La importancia del liderazgo*. . Obtenido de Expansión.: <https://expansion.mx/opinion/2019/12/01/la-importancia-del-liderazgo>

ispring . (24 de marzo de 2022). *La importancia de la capacitación de personal para una empresa*. Obtenido de ispring : <https://www.ispring.es/blog/importancia-de-la-capacitacion>

Jiménez, G. (31 de diciembre de 2022). *Recursos educativos de filosofía*. Obtenido de ¿Qué dice Platon sobre el liderazgo?: <https://www.defilosofia.info/preguntas-filosofia/que-dice-platon-sobre-el-liderazgo/>

Juan Giner, G. (10 de junio de 2019). *EL LIDERAZGO PROFESIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL*. Obtenido de Escuela de Negocios y dirección: <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/el-liderazgo-profesional-en-el-ambito-laboral/>

Liderazgo - Visa.com.mx. (04 de julio de 2016). *La importancia del liderazgo empresarial*. Obtenido de Visa.com.mx: <https://www.visa.com.mx/dirija-su-negocio/pequenas-medianas-empresas/notas-y-recursos/liderazgo/la-importancia-del-liderazgo-empresarial.html#:~:text=Una%20persona%20que%20practica%20el,a%20metas%20y%20objetivos%20espec%C3%ADficos.>

López Martínez, E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Obtenido de deposit digital de documentos: https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf

López Mas, J. (2005). MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA TEORÍA DE FREDERICK HERZBERG. *Gestión en el Tercer Milenio*, 8(15), 25-36. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>

Manzanilla, V. (26 de julio de 2011). *Liderazgo Liberal* . Obtenido de Qué es, características y ejemplos: <https://victorhugomanzanilla.com/liderazgo-liberal/>

Maximo Potencial. (s.f.). *Lección de liderazgo por Platón: No rogar ser líder*. Obtenido de Maximo Potencial: <https://maximopotencial.com/leccion-de-liderazgo-por-platon-no-rogar-ser-lider/#:~:text=Para%20Plat%C3%B3n%20el%20buen%20l%C3%ADder,%20o%20sea%20que%20les%20gu%C3%ADe>.

Mazariegos, M. (2015). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Montejo. (2001). Evaluación del Desempeño Laboral. *Gestión*, 2(9). Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38543984/50-51-2-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1665965230&Signature=Yj64EZibCyNU9wj7iBs48RwpoVe6llBjfGuKV5smSUnF44uy~-nO1EWuVAg7sPI9c9DxynT8WVLeDYXyQVJRY-41iTAqabNHCW93RY17mRxTO-bOUqlgjfzsEa2tVxzN-PyNrfys6a9dO5A1BI>

Muñoz López, J. (2017). *LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO DE*. Obtenido de Repositorio Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17044/Mu%C3%B1ozL%C3%B3pezJulieth%20Andrea2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nirian, P. (22 de julio de 2019). *Liderazgo liberal*. Obtenido de Economipedia.: <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-liberal.html>

- Palmero, F. (2005). Motivación: conducta y proceso. *Revista electrónica de motivación y emoción*, 8(20-21), 1-29. Obtenido de <http://reme.uji.es/articulos/numero20/1-palmero/reme.numero.20.21.motivacion.conducta.y.proceso.pdf>
- Parra, A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Revista de Analisis Transaccional y Psicología Humanista*(69), 192-202. Obtenido de http://com.aespat.es/Revista/Revista_ATyPH_69.pdf#page=42
- Patiño Rincón, A. (06 de noviembre de 2019). *Liderazgo y participación de lo público en el siglo xxi en el municipio de funza cundinamarca*. Obtenido de Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/30341>
- Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC*, 3(7), 177-192. Obtenido de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Piqueras, C. (11 de febrero de 2016). *Qué es y qué hace un líder afiliativo*. . Obtenido de www.cesarpiqueras.com: <https://www.cesarpiqueras.com/que-es-y-que-hace-un-lider-afiliativo/>
- Question Pro. (s.f.). *Análisis comparativo: Qué es y cómo se realiza*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/analisis-comparativo/#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20comparativo%20es%20una,e xplicaci%C3%B3n%20de%20diferencias%20o%20semejanzas>.
- Ramírez Mordan, D. (11 de marzo de 2013). *IMPORTANCIA DE LA MOTIVACION LABORAL*. Obtenido de Escuela de Organización Industrial:

<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/importancia-de-la-motivacion-laboral/#:~:text=La%20empresa%20necesita%20personas%20para,y%20los%20m%C3%A1ximos%20beneficios%20econ%C3%B3micos.>

Rivera de Cruz, L. (27 de febrero de 2012). *Importancia del Liderazgo en las Organizaciones*. Obtenido de Escuela de Organización Industrial: <https://www.eoi.es/blogs/leidymargaritarivera/2012/02/27/importancia-del-liderazgo-en-las-organizaciones/>

ROGOP. (18 de septiembre de 2020). *Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de Guayaquil*. Obtenido de <http://www.ug.edu.ec/leytransparencia/literala/2020/a3/documentos/REGLAMENTO%20ORGANICO%20DE%20GESTION%20ORGANIZACIONAL%20POR%20PROCESOS%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20DE%20GUAYAQUIL%20%20octubre-noviembre2020.pdf>

Rus Arias, E. (5 de febrero de 2021). *Investigación cuantitativa*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-cuantitativa.html>

spring professional . (21 de abril de 2022). *Razones de la importancia del reconocimiento laboral*. Obtenido de spring professional : <https://blogcandidatos.springspain.com/cultura-organizacional/razones-de-la-importancia-del-reconocimiento-laboral/#:~:text=Reconocer%20la%20labor%20del%20profesional,el%20%C3%A9xito%20de%20la%20empresa.>

Team Asana. (26 de mayo de 2021). *11 estilos de liderazgo comunes y cómo encontrar el tuyo*. Obtenido de asana.com:
<https://asana.com/es/resources/leadership-styles>

U.G. (s.f.). *Estructura Organizacional*. Obtenido de Universidad de Guayaquil:
<https://fcd.ug.edu.ec/estructura-organizacional/#tab-organigrama>

unir.net. (05 de julio de 2018). *Seis tipos de liderazgo que solo dominan los jefes con gran inteligencia emocional*. Obtenido de unir.net:
<https://www.unir.net/empresa/revista/seis-tipos-de-liderazgo-que-solo-dominan-los-jefes-con-gran-inteligencia-emocional/#:~:text=Por%20%C3%BAltimo%2C%20un%20estilo%20que,los%20ejemplifica%20en%20primera%20persona.>

Universidad de Guayaquil. (s.f.). *Historia*. Obtenido de <http://www.ug.edu.ec/historia/>

Universidad de Guayaquil. (s.f.). *Historia*. Obtenido de Universidad de Guayaquil:
<https://www.ug.edu.ec/leytransparencia/literalh/INFORMES/DR1-DPGY-AI-0112-2015.pd>

Velázquez, A. (s.f.). *¿Qué es la investigación correlacional?* Obtenido de questionpro : <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-correlacional/>

Velilla, B. (13 de julio de 2017). *¿Qué tipo de líder eres? Estilos de liderazgo de Goleman*. Obtenido de Endalia.: <https://www.endalia.com/news/estilos-liderazgo-goleman/>

Villanueva Flores, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*(18), 183-195.

work meter. (s.f.). *Mejorar el desempeño laboral*. Obtenido de work meter:

[https://www.workmeter.com/blog/mejorar-desempeno-](https://www.workmeter.com/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=Una%20buena%20forma%20de%20mejorar,ofrecer%20un%20buen%20clima%20laboral)

[laboral/#:~:text=Una%20buena%20forma%20de%20mejorar,ofrecer%20un%](https://www.workmeter.com/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=Una%20buena%20forma%20de%20mejorar,ofrecer%20un%20buen%20clima%20laboral)

[20buen%20clima%20laboral.](https://www.workmeter.com/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=Una%20buena%20forma%20de%20mejorar,ofrecer%20un%20buen%20clima%20laboral)

Anexos

Anexo 1

Foto 1 Departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil - oficina 1



Foto 2 Departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil - oficina 2



Foto 3 Departamento de Activos Fijos de la Universidad de Guayaquil - oficina



Foto 4 Archivo

