



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v6i11edespnov.0240>

## LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA GENERAL ELOY ALFARO AÑO 2021

## ORGANIZATIONAL LEADERSHIP AND ITS INFLUENCE ON THE WORK PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES OF THE ELOY ALFARO GENERAL EDUCATIONAL UNIT YEAR 2021

Gómez-Bravo Nelly Viviana <sup>1</sup>; Macías-Zambrano Nimia <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Estudiante de la Maestría de Administración de Empresas, Instituto de Posgrado, Universidad Técnica de Manabí, Mención Administración de Empresas. Portoviejo, Ecuador. Correo: ngomez1974@utm.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0152-2866>.

<sup>2</sup> Docente de la Universidad Técnica de Manabí, UTM. Portoviejo, Ecuador. Correo: nimia.macias@utm.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3740-4036>.

### Resumen

El liderazgo es clave en toda organización, independientemente del tamaño o de la actividad a la que se dedique, un buen líder siempre será la base para dirigir a los colaboradores y trabajar mancomunadamente en la consecución de objetivos institucionales. Las empresas educativas como prestadoras de servicio para la formación académica de niños y adultos, no son la excepción, estas requieren de alguien que esté al frente del equipo, incentivando al trabajo, dirigiendo, aportado con ideas y receptando las de sus colaboradores para que el desempeño laboral los lleve a alcanzar los objetivos teniendo claro qué hacer, cómo hacerlo y en qué tiempo. El objetivo del presente artículo científico es evaluar la influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro, Montecristi, Manabí, Ecuador. El tipo de investigación realizada empleó un enfoque cualitativo-cuantitativo, con instrumentos como encuestas y entrevistas, realizadas al personal de la Unidad Educativa y Comité central de padres de familia. Para la fundamentación teórica se receptó información de artículos científicos, libros, tesis, extrayendo información relevante para el desarrollo del presente trabajo de sitios web autorizados. Los resultados de la encuesta muestran una influencia positiva del liderazgo frente al desempeño laboral, con colaboradores motivados, y en constante comunicación con su líder, lo que les permite desempeñar sus labores de manera óptima y brindar un buen servicio, esto se refleja a través de evaluaciones de desempeño periódicamente y se manifestó en la entrevista a sus clientes en este caso los padres de familia.

**Palabras claves:** Liderazgo, desempeño laboral, evaluación de desempeño.

### Abstract

Leadership is key in any organization, regardless of the size or the activity to which it is dedicated, a good leader will always be the basis for directing collaborators and working together to achieve institutional objectives. Educational companies as service providers for the academic training of children and adults, they are no exception, they require someone who is at the head of the team, encouraging work, directing, contributing with ideas and receiving those of their collaborators so that work performance leads them to achieve the objectives having clear what to do, how to do it and in what time. The objective of this scientific article is to evaluate the influence of organizational leadership on the work performance of employees of the Eloy Alfaro General Educational Unit, Montecristi, Manabí, Ecuador. The type of research carried out used a qualitative-quantitative approach, with instruments such as surveys and interviews, carried out with the staff of the Educational Unit and the Central Committee of parents. For the theoretical foundation, information

**Información del manuscrito:**

**Fecha de recepción:** 13 de septiembre de 2022.

**Fecha de aceptación:** 01 de noviembre de 2022.

**Fecha de publicación:** 08 de noviembre de 2022.



was received from scientific articles, books, theses, extracting relevant information for the development of this work from authorized websites. The results of the survey show a positive influence of leadership on job performance, with motivated employees, and in constant communication with their leader, which allows them to perform their duties optimally and provide good service, this is reflected through performance evaluations periodically and it was manifested in the interview with their clients in this case the parents.

**Keywords:** Leadership, work performance, performance evaluation.

## 1. Introducción

En la historia de la humanidad, las personas siempre han buscado organizarse, formando grupos para diversas actividades, los mismos que han contado con líderes que los oriente a conseguir determinados objetivos. Desde las antiguas civilizaciones los líderes desempeñan un rol muy importante, contribuyendo al desarrollo de la sociedad en general. En el ámbito empresarial el término liderazgo es relevante porque denota a aquella persona que es el líder dentro de la organización, quien dirige al equipo para la consecución unificada de los objetivos. Según Nájera et al. (2018) los líderes han sido y serán el centro del desarrollo de las sociedades, es así que el tema de liderazgo ha jugado un papel fundamental en la historia de la humanidad al igual que en los negocios. (pág. 71)

Las organizaciones se enfrentan cada día a nuevos retos, por lo que

están en constante búsqueda de mejorar sus procedimientos y políticas, para cumplir con esta tarea debe contar con el personal idóneo liderado por alguien que tenga la posición de autoridad y pueda influir en los demás para alcanzar objetivos y lograr las ventajas competitivas que mantengan a la organización como una empresa reconocida por la calidad de sus bienes o servicios. En relación a esto Alvear et al. (2019) sostienen que el proceso de liderazgo asegura la cooperación de otros ante una persona que busca alcanzar objetivos particulares, considerándose así el liderazgo como las acciones que ayudan a determinar las metas de una organización cuidando la cohesión grupal.

Por ende, el liderazgo es esencial en toda organización, independientemente de la actividad de la empresa un buen líder se enfoca en trabajar con



colaboradores, interactuando para generar cambios positivos con la correcta toma de decisiones, aplicando el estilo de liderazgo que lo ayude a formar un equipo de alto rendimiento para sacar adelante a la organización. “El estilo de liderazgo se refiere al patrón típico de conducta que adopta el líder con el objetivo de guiar a los colaboradores hacia el alcance de las metas de la organización”. (López Giraldo & Beltrán Ríos, 2020)

Jiménez C. & Villanueva F. (2018) manifiestan que existe una extensa variedad de estilos de liderazgo que influyen en la forma de actuar del líder en la organización. Cada uno de ellos aporta ciertas limitaciones o facultades que dependerán de sus características particulares. Entre estos estilos está el liderazgo autocrático, considerado como un tipo de persona inflexible hacia los criterios de sus seguidores, que se rige por sus propios argumentos y asume la responsabilidad en la toma de decisiones, acude a remuneraciones o castigos dependiendo de las acciones realizadas por los seguidores, impone y espera el cumplimiento de sus órdenes por parte de sus

subordinados, suele ser dogmático y seguro. Contrario a éste, está el líder con un estilo democrático, el cual tiende a ser más participativo y tiene muy en cuenta los puntos de vista de cada uno de sus subordinados. En el momento de proyectar alguna acción cada participante debe estar presente para que finalmente se apruebe el proyecto o actividad a desarrollar. Este tipo de líder fomenta que los colaboradores decidan y asuman responsabilidades en la toma de decisiones, se caracteriza por ser activo, consultivo y orientador. Otro de los tipos de liderazgos es el liderazgo laissez-faire, que se destaca por ser un estilo apático a la hora de tomar decisiones, sustrayendo el cargo de responsabilidad y cediéndolo a su vez a sus subordinados, sin ayuda, motivación ni control de las actividades que realizan sus seguidores con escasa capacidad de compromiso hacia la organización; este líder no es capaz de resolver los conflictos, ni dirigir hacia la consecución de los objetivos y metas marcados, no ofrece apoyo a sus seguidores, elude cualquier cuestión que requiera de la experiencia y la

responsabilidad del cargo de un directivo. (pág. 185-195)

Con lo definido, es necesario recalcar que toda empresa para ser exitosa debe tener como líder a una persona con habilidades, capacidades y actitudes, con una visión global para tomar decisiones y ejecutarlas; que logre un excelente desempeño laboral de su personal, al que lo inspira hacia la consecución de los objetivos de la organización, empresa o institución, para que participen, actúen con responsabilidad, se sientan integrado a la misma y fácilmente se ponga la “camiseta”. Pedraja, Rodríguez, & Villarroel (2012) manifiestan que la motivación en el trabajo está dirigida por el líder para obtener mayor calidad del trabajo de los empleados que consiste en el reconocimiento, buen trato y la remuneración justa, estos indicadores generan en el talento humano estabilidad y estímulo a la realización efectiva de las tareas.

Reflejada la importancia del tema, en el presente artículo se abordan dos variables que son relevantes en toda organización, liderazgo organizacional y desempeño laboral. En relación al liderazgo gerencial

Chipana J.(2018) menciona que éste inicia con el liderazgo personal o auto liderazgo, cuando el líder está consciente de la manera cómo piensa y actúa al liderarse así mismo. Cuando alcanza la seguridad y la autoestima necesaria para vencer barreras mentales, descubrir el sentido de la vida, enriquecer las actitudes, aprovechar al máximo los dones propios y desarrollar su inteligencia emocional. (pág. 12).

El desempeño laboral es la actividad que realiza todo individuo dentro de una organización y resulta imprescindible evaluarlo para detectar a tiempo posibles problemas y que factores incidan en sus resultados, si hay influencia directa respecto al estilo de liderazgo que se esté ejerciendo dentro de la organización.

Rendon F. (2017) manifiesta que el liderazgo y el desempeño del trabajador, son elementos fundamentales en la búsqueda de la competitividad, permitiendo desarrollar estilos de liderazgos que admitan un rendimiento eficiente en todo el talento humano, no solo en el plano laboral, si no llevarlo dentro de sí, para poder aplicarlo en todo ámbito posible (pág. 23).



Según Cubillos et al. (2014) El desempeño laboral está condicionado por factores que se complementan entre sí, y la empresa sobre todo tiene que fijarse en la habilidad a la hora de realizar la selección del talento humano, por lo que se hace necesario evaluar periódicamente el desempeño laboral de los colaboradores para mantener el equilibrio entre habilidades y motivación. Para conocer el desempeño de los colaboradores se debe realizar evaluaciones y respecto a esto, Rivero Ramírez (2019) manifiesta que la evaluación del desempeño se considera como una apreciación sistemática del actuar de cada persona, en el cargo o del potencial del desarrollo futuro. “Las evaluaciones de desempeño son necesarias para tomar decisiones laborales, revisar las evaluaciones de los jefes y trabajadores sobre su comportamiento en relación con el trabajo para retroalimentar de ser necesario” (Roca Vallejos, 2017).

Uno de los sistemas de evaluación del desempeño más utilizados en las últimas décadas es el de 360°, que tiene como objetivo central la retroalimentación de grupo, de todos

los clientes que tienen contacto directo y frecuente con el trabajador (Rivero Ramirez, 2019)

El objetivo de esta investigación es evaluar la influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro año 2021.

## **2. Metodología**

La metodología de la investigación puede definirse como el conjunto de procedimientos y técnicas que se aplican de manera ordenada, sistemática y rigurosa en la realización de un proceso de investigación (Guerrero Dávila & Guerrero Dávila, 2020).

En la presente investigación, basada en el liderazgo organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro, se empleó una metodología de carácter mixta con enfoque cuali-cuantitativo, con una población de 45 personas. Se aplicó un censo para la encuesta por ser al cien por ciento de la población finita, y muestra para la entrevista; a partir de estos

elementos se empleó un muestreo aleatorio simple el mismo que permitió que toda la población tenga la misma probabilidad de ser seleccionados. Según López Roldan & Fachelli, (2015) una muestra aleatoria simple se define como aquella donde las unidades se seleccionan o extraen aleatoriamente y tienen idéntica probabilidad de ser incluida en la muestra (pág. 19).

Uno de los métodos que se empleó fue el método inductivo, ya que permitirá llegar a conclusiones generales partiendo de conceptos y teorías particulares, con afines al desempeño del personal, para lo cual se observó cada área de la institución educativa logrando generalizar los resultados obtenidos en la investigación. Además del método deductivo que permitió fundamentar las teorías y conceptos relacionados con el objeto de estudio, el cual se aplicó después de obtener toda la información necesaria, para posteriormente concluir los casos particulares sobre la valoración de los estándares de calidad en los que se fundamenta los hallazgos de la investigación.

El Método histórico – lógico ayudó a recopilar información del periodo anterior, en este caso del año 2021 con la finalidad de verificar los datos anteriores proporcionados por el personal del área administrativa. Torres Miranda (2020) manifiesta que el antecedente histórico de cualquier objeto de investigación puede ser estudiado por medio de la aplicación del método histórico-lógico, con el que se orienta no solo a la descripción y análisis de los fenómenos sociales, sino también a la búsqueda de explicaciones.

Adicionalmente, se realizó una investigación descriptiva correlacional para examinar con mayor precisión la relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro. Según Hernández & Batista (2014) Es correlacional porque su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico (pág. 98).

Además, se empleó las técnicas de observación que permitió obtener conocimientos de las actividades que realiza el personal de la unidad



educativa, encuestas a 39 colaboradores, entrevistas a 5 padres de familia del comité central y al Rector como líder de la institución, mediante herramientas como cuestionarios para obtener información de carácter primario, la guía de observación para registrar de manera oportuna la observación directa al problema planteado.

### 3. Análisis de los resultados

#### Encuesta

Para evaluar la influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral en de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro, se realizó una encuesta con 20 preguntas, a 39 colaboradores, a través de parámetros como la comunicación, motivación y participación dentro de la variable liderazgo. Competencias y calidad del trabajo en la variable desempeño laboral, utilizando la escala de Likert, en las que los ítems fueron valorados por cada colaborador con una puntuación ascendente de: nunca, a veces, casi siempre, siempre.

**Tabla 1.** Resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro.

|                           | PREGUNTAS                                                                      | RESPUESTAS |            |                 |         |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-----------------|---------|
|                           |                                                                                | NUNCA      | A<br>VECES | CASI<br>SIEMPRE | SIEMPRE |
| LIDERAZGO<br>COMUNICACIÓN | ¿El líder es accesible a la comunicación con sus colaboradores?                | 0%         | 2.6%       | 25.6%           | 71.8%   |
|                           | ¿El líder consulta a sus colaboradores antes de tomar decisiones?              | 0%         | 10.3%      | 25.6%           | 64.1%   |
|                           | ¿El líder informa de manera oportuna sobre cambios o novedades?                | 0%         | 2.6%       | 23.1%           | 74.4%   |
|                           | ¿El líder brinda información clara para la realización del trabajo?            | 0%         | 2.6%       | 5.1%            | 92.3%   |
| MOTIVACIÓN                | ¿El líder genera confianza en sus colaboradores?                               | 0%         | 2.5%       | 15.4%           | 82.1%   |
|                           | ¿El líder otorga reconocimientos por la labor realizada por sus colaboradores? | 0%         | 10.3%      | 20.5%           | 69.2%   |
|                           | ¿El líder es imparcial al momento de resolver conflictos laborales?            | 2.6%       | 5.1%       | 25.6%           | 66.7%   |
|                           | ¿Existen oportunidades de ascensos por la excelente labor realizada?           | 15.4%      | 7.7%       | 56.4%           | 20.5%   |

|                                   |                                                                                                                     |      |       |       |       |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|-------|-------|
| PARTICIPACIÓN                     | ¿Las sugerencias del trabajo de los colaboradores son permitidas?                                                   | 0%   | 10.3% | 38.5% | 51.3% |
|                                   | ¿El líder permite a los colaboradores solucionar y manejar situaciones en su labor cotidiana?                       | 2.6% | 5.1%  | 30.8% | 61.5% |
|                                   | ¿Durante el tiempo que se realizó el teletrabajo por la pandemia Covid-19, el líder brindó apoyo necesario?         | 0%   | 2.5%  | 15.4% | 82.1% |
|                                   | ¿El líder fomenta el desarrollo de los valores dentro de la organización?                                           | 0%   | 2.6%  | 12.8% | 84.6% |
| DESEMPEÑO LABORAL<br>COMPETENCIAS | ¿Tiene usted total conocimiento sobre las actividades que debe realizar?                                            | 2.6% | 5.1%  | 12.8% | 79.5% |
|                                   | ¿Usted ha recibido capacitaciones en las que pueda adquirir nuevos conocimientos para la realización de su trabajo? | 2.5% | 10.3% | 23.1% | 64.1% |
|                                   | ¿Tiene usted capacidad para planificar adecuadamente su trabajo?                                                    | 0%   | 5.1%  | 7.7%  | 87.2% |
| CALIDAD DEL TRABAJO               | ¿Usted es evaluado periódicamente para medir su desempeño laboral?                                                  | 5.1% | 7.7%  | 43.6% | 43.6% |
|                                   | ¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos en la organización?                                          | 2.6% | 0%    | 20.5% | 76.9% |
|                                   | ¿Cuenta usted con los recursos necesarios para desarrollar su trabajo?                                              | 0%   | 5.1%  | 28.2% | 66.7% |
|                                   | ¿Las responsabilidades están claramente definidas de acuerdo a cada puesto de trabajo?                              | 0%   | 0%    | 20.5% | 79.5% |
|                                   | ¿Cuenta con información sobre los métodos para la evaluación de desempeño?                                          | 2.5% | 0%    | 23.1% | 74.4% |

**Fuente:** Autoría propia.

## Comunicación

En la variable liderazgo, en cuanto a la comunicación del líder hacia sus colaboradores, el 71.8% del personal manifestó que siempre es accesible al dialogo, el 25.6% indicó que casi siempre y el 2.6% a veces. El 64.1% expresó que siempre se les consulta antes de tomar decisiones, el 25.6% casi siempre, y el 10.3% manifiesta que lo hace a veces. Con respecto sobre cambios o novedades el 74.4% manifestó que el líder informa de manera oportuna sobre estos, el

23.1% expresó que casi siempre, y el 2.6% a veces. Además el 92.3% indicaron que se les brinda información clara para realizar el trabajo siempre, mientras que el 5.1% indica que casi siempre y el 2.6% a veces.

## Motivación

Respecto al componente motivación, el 82.1% del personal encuestado manifestó que el líder genera confianza en sus colaboradores siempre, el 15.4% respondió que casi siempre y el 2.5% a veces. En



cuanto a la entrega de reconocimientos por la labor realizada el 69.2% señaló que siempre se les otorga, mientras que el 20.5% expresó que casi siempre, y a veces un 10.3%. En relación a la imparcialidad del líder a momento de resolver conflictos laborales, el 66.7% de los colaboradores expresó que el líder es imparcial siempre, el 25.6% concordó que casi siempre, el 5.1% a veces, y el 2.6% manifestó que nunca. Otra forma de motivación son las oportunidades de ascenso dentro de las instituciones, y al respecto el 56.4% de los colaboradores manifestó que casi siempre se da, el 20.5% indicó que siempre, el 15.4% manifestó que nunca y a veces el 7.7%.

### **Participación**

Los resultados obtenidos en cuanto a la participación, el 51.3% indicó que las sugerencias de trabajo son permitidas siempre, mientras que el 38.5% exteriorizó que casi siempre, y a veces el 10.3%. Con respecto a si el líder les permite manejar y dar soluciones a situaciones cotidianas, los resultados obtenidos muestran que 61.5% coincidió que siempre se les permite mientras que el 30.8%

expresó que casi siempre, el 5.1% a veces y el 2.6% indicó que nunca. En relación al trabajo realizado en forma virtual por la pandemia por Covid - 19, el 82.1% de los colaboradores manifestó que siempre contaron con apoyo del líder, mientras que casi siempre el 15.4% y a veces el 2.5%. En fomentar el desarrollo de los valores dentro de la organización por parte del líder el 84.6% manifestó que siempre lo hace, no obstante, el 12.8% exteriorizó que casi siempre y el 2.6% expresó que lo hace a veces.

### **Competencias**

En el análisis de los resultados obtenidos cuanto a las competencias, el 79.5% manifestó que siempre tiene total conocimiento de las actividades que debe a realizar, el 12.8% expresó que casi siempre, el 5.1% a veces y un 2.6% indicó que nunca. El 64.1% expresó que siempre recibe capacitaciones para adquirir nuevos conocimientos para realizar su trabajo, el 23.1% exteriorizó que casi siempre, el 10.3% a veces y el 2.5% reveló que nunca. Respecto sobre si tienen capacidad para planificar adecuadamente su trabajo, la respuesta con mayor porcentaje fue

la opción siempre con un 87.2%, casi siempre el 7.7% y a veces el 5.1%.

### Calidad del trabajo

En cuanto a la calidad del trabajo, los resultados muestran que el 43.6% indicó que siempre es evaluado para medir su desempeño laboral, en igual magnitud el 43.6% manifestó que casi siempre, el 7.7% a veces y el 5.1% expresó que nunca. El 76.9% de los colaboradores encuestados indicaron que siempre contribuyen con el cumplimiento de objetivos de la organización, el 20.5% manifestó que casi siempre y el 2.6% considera que nunca. El 66.7% expresó que siempre cuenta con los recursos necesarios para desarrollar su trabajo, casi siempre el 28.2% y a veces el 5.1%. Sobre la

definición clara de responsabilidades, el 79.5% manifestó que siempre están claramente definidas de acuerdo a cada puesto de trabajo, y el 20.5% expresó que casi siempre. El 74.4% expresó que siempre cuenta con información sobre los métodos para la evaluación de desempeño, el 23.1% casi siempre y el 2.6% indicó que nunca, es decir que un pequeño porcentaje no tienen conocimientos sobre los métodos para ser evaluados.

### Entrevista

Se realizó una entrevista al líder de la Unidad Educativa, y a los 5 integrantes del Comité Central de Padres de familia mediante una guía de entrevistas con 5 preguntas.

**Tabla 2.** Resultado de la entrevista al Líder de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro.

| VARIABLES | COMPONENTES  | PREGUNTAS                                                                                                                                   | RESPUESTAS                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| LIDERAZGO | COMUNICACIÓN | ¿Cada que tiempo se reúne con sus colaboradores para informar sobre cambios o novedades, y escuchar las sugerencias que ellos puedan tener? | Generalmente todos los días lunes, con el objetivo de analizar la semana de trabajo que pasó y proyectarse a la que inicia, tomando en consideración inquietudes y sugerencias del personal.                                   |
|           | MOTIVACIÓN   | ¿Cómo motiva a sus colaboradores para que estos cumplan con los objetivos institucionales?                                                  | Mediante reuniones en donde se exalta la labor realizada por el personal, siendo puntual en el pago de sus remuneraciones, otorgando reconocimientos por la excelencia al finalizar el año y realizando paseos de integración. |



|                          |                            |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                          | <b>PARTICIPACIÓN</b>       | ¿Cómo fomenta usted el desarrollo de valores dentro de la organización?           | De manera general se fomentan los valores cada lunes en la hora cívica, cada semana se expone sobre un valor diferente, con el objetivo de que todos sean partícipes, estudiantes, personal docente, administrativo y de servicio. |
| <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> | <b>COMPETENCIAS</b>        | ¿Sus colaboradores están debidamente capacitados para el desempeño de sus tareas? | Si, al inicio del año lectivo se realizan capacitaciones académicas, motivacionales y sobre las actividades que cada uno debe realizar.                                                                                            |
|                          | <b>CALIDAD DEL TRABAJO</b> | ¿Qué métodos emplea para evaluar el desempeño de sus colaboradores?               | Se emplean fichas de observación de las actividades diarias, en donde se puede apreciar todo el procedimiento realizado.                                                                                                           |

**Fuente:** Autoría propia.

**Tabla 3.** Resultado de la entrevista al Comité Central de Padres de Familia de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro

| <b>VARIABLES</b> | <b>COMPONENTES</b>   | <b>PREGUNTAS</b>                                                                                                   | <b>RESPUESTAS</b>                                 |                                                                    |                                                  |                                         |                                                      |
|------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <b>LIDERAZGO</b> | <b>COMUNICACIÓN</b>  | ¿Considera usted que el líder informa de manera oportuna sobre cambios o novedades a realizarse en la institución? | Sí, siempre.                                      | Si, por los diferentes canales de comunicación.                    | Si, lo que permite tomar decisiones a tiempo.    | Sí, siempre a tiempo.                   | Sí, siempre oportuna.                                |
|                  | <b>MOTIVACIÓN</b>    | ¿Considera usted que el líder motiva al personal para el logro de los objetivos institucionales?                   | Si, se refleja en el eficiente trabajo realizado. | Si, el rector es un líder nato que motiva positivamente al equipo. | Si, se ve reflejado en el trabajo que realizan.  | Si, lo demuestran en el trabajo diario. | Si, constantemente y se ve reflejado en sus labores. |
|                  | <b>PARTICIPACIÓN</b> | ¿Su opinión ha sido considerada al momento de evaluar el desempeño del personal?                                   | No ha tenido la oportunidad aun.                  | No ha tenido la oportunidad.                                       | No, pero cuando hay alguna novedad si considera. | No, pero siempre atentos a sugerencias. | No hasta ahora.                                      |

| DESEMPEÑO LABORAL | COMPETENCIAS        | ¿Qué opina usted sobre la labor realizada por los colaboradores de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro? | Realizan un excelente trabajo sin embargo siempre se puede mejorar.             | Inculcan no solo conocimientos sino valores en los estudiantes. | Realizan muy bien su trabajo, hasta ahora no hay quejas. | Ejecutan un excelente trabajo en todas las áreas.                  | Excelente por tal motivo lleva varios años en la institución.              |
|-------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
|                   | CALIDAD DEL TRABAJO | ¿Qué aspectos considera que deberían mejorar para un óptimo desempeño en sus labores?                       | Considerar a padres de familia al momento de evaluar el desempeño del personal. | Continuar con estrategias de motivación.                        | Un control más riguroso aun en los estudiantes           | Ampliarla infraestructura para un mejor desarrollo de actividades. | A mi criterio el desempeño es óptimo, aunque siempre hay algo que mejorar. |

**Fuente:** Autoría propia.

Los resultados de la entrevista realizada al líder de la institución, detallada en la tabla 2, denotan que existe comunicación constante entre él y sus colaboradores, lo cual se da cada semana para analizar el trabajo realizado y proyectarse hacia la semana que inicia, informar sobre novedades y receptar sus inquietudes. En cuanto a la motivación del personal, manifestó que es fundamental contar con un equipo motivado por lo que efectúa reuniones para exaltar la labor realizada, está consiente que el pago puntual de sus remuneraciones también es una forma de motivación, al finalizar el año se entrega reconocimientos por la excelencia laboral y realiza viajes de integración. Sobre los valores dentro de la organización indicó que lo

realiza al inicio de semana exponiendo un valor diferente cada lunes dirigido a estudiantes y colaboradores con el objetivo de que todos sean partícipes. En la entrevista también se consideró importante preguntar si los colaboradores están debidamente capacitados para realizar sus tareas y a esto expresó que al inicio de año se capacita a todo el personal sobre las actividades que cada uno debe realizar. En cuanto al método para evaluar el desempeño laboral exteriorizó que se ejecuta mediante fichas de observación diarias en donde se detalla todo el procedimiento realizado.

El Comité Central de Padres de Familia también formó parte de las entrevistas, quienes son pieza clave como receptores del servicio que



brinda la institución. Los mismos que coinciden al responder que el líder siempre informa de manera oportuna sobre cambios y novedades por diferentes canales, lo que les permite estar comunicados constantemente. Concuerdan además que el personal está debidamente capacitado lo que se refleja en el desarrollo de sus actividades diarias. Y aunque manifiestan que sus opiniones aún no han sido consideradas para evaluar el desempeño del personal, cuando exponen alguna sugerencia si es acogida. Consideran además que la labor realizada por los colaboradores de la Unidad Educativa es excelente lo que los ha motivado a permanecer por varios años en la institución. En cuanto a los aspectos que deberían mejorar para un óptimo desempeño en sus labores, hay varias sugerencias como: considerar a los padres de familia al momento de evaluar al personal, ampliar la infraestructura, un control más riguroso aun en los estudiantes, y continuar con estrategias de motivación, indican que aunque el servicio es excelente, siempre hay algo que mejorar.

#### **4. Conclusiones**

La investigación realizada permitió evaluar la influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro, para lo cual la metodología aplicada permitió obtener resultados que demuestran que existe influencia positiva del líder en el desempeño de sus colaboradores al ejercer un liderazgo democrático, en donde la comunicación, motivación y participación juegan un papel fundamental para el desempeño de las tareas, lo que conlleva a un trabajo de calidad y con ello el logro de los objetivos institucionales.

El buen trabajo del líder y por ende el de su equipo, ha permitido la fidelidad de los padres de familia, los mismos que llevan varios años escogiendo a esta Unidad Educativa para formar académicamente a sus hijos, reflejado en el excelente trabajo realizado por su personal como lo expresaron en las entrevistas realizadas.

No obstante, y aunque los resultados son favorables, el líder debe trabajar en implementar métodos de evaluación de desempeño como el

método de 360°, en el cual los colaboradores puedan ser evaluados más allá de tan solo una o dos opiniones, y así contar con una visión más completa sobre el trabajo realizado.

## Bibliografía

- Alvear Montoya, L., Luna Monterrosa, O., Navarro Lobo, S., & Salas Muñoz, B. (2019). estilos de liderazgo de la alta dirección en industrias exportadoras de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24-86.
- Chipana Velásquez, J. M. Liderazgo Gerencial y desempeño laboral del servidor público de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua 2018. Tesis para obtener el grado académico de Máster en Gestión Pública. Universidad César Vallejo, escuela de Posgrado, Moquegua, Perú.
- Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. C., & Reyes Nova, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *ScienceDirect*, 72-73.
- Guerrero Dávila, G., & Guerrero Dávila, M. C. (2020). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Jiménez Collante, A., & Villanueva Flores, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el campo Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*, 186-195.
- López Giraldo, J., & Beltrán Ríos, J. (2020). Incidencia del estilo de liderazgo en la violencia laboral en pymes de la Comuna Once de Medellín, Colombia. *Revista venezolana de Gerencia*, 1209- 1219.
- López Roldan, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona, España: Deposit digital de Documents UAB.
- Najera Acuña, S., Herrera Salazar, P., & Pérez Sisa, F. (2018). Influencia de la personalidad en el liderazgo. *Redalyc*, 71-75.



Pedraja, L., Rodríguez, E., & Villarroel, C. (2012). Los estilos del liderazgo y la gestión de recursos humanos. *Revista Chilena de ingeniería*, 376-385.

Rendon Salazar, F. F. Liderazgo y desempeño Laboral de los trabajadores de la Radio Universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria Ecuador año 2017. Tesis para obtener el grado académico de Máster en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado, Piura, Perú.

Rivero Ramírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: Tendencias Actuales. *Redalyc*, 159-164. Roca Vallejos, L. M. Relación entre liderazgo y Desempeño Laboral en la oficina de Logística de la Red de Salud Pacifico Sur Chimbote 2017. Tesis para obtener el grado académico de Máster en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado, Chimbote, Perú.

Torres Miranda, T. (2020). En defensa del método histórico lógico desde la Lógica como ciencia. *Scielo*.