



Habilidades de liderazgo y productividad en los equipos de trabajo de los laboratorios del CIITT, UCACUE-Ecuador

Leadership skills and productivity in the work teams of CIITT laboratories, UCACUE-Ecuador

- ¹ María Belén Carpio Carpio  <https://orcid.org/0000-0002-1322-8894>
Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y Gestión de Proyectos, Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
mcarpioc@ucacue.edu.ec
- ² Juan Bautista Solís Muñoz  <https://orcid.org/0000-0002-5148-6923>
Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y Gestión de Proyectos, Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
jbsolizm@ucacue.edu.ec



Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 17/07/2022

Revisado: 26/08/2022

Aceptado: 12/09/2022

Publicado: 16/09/2022

DOI: <https://doi.org/10.33262/ap.v4i3.2.278>

Cítese:

Carpio Carpio, M. B., & Solís Muñoz, J. B. (2022). Habilidades de liderazgo y productividad en los equipos de trabajo de los laboratorios del CIITT, UCACUE-Ecuador. AlfaPublicaciones, 4(3.2), 56–73. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i3.2.278>



ALFA PUBLICACIONES, es una Revista Multidisciplinar, **Trimestral**, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://alfapublicaciones.com>
La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec



Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons AttributionNonCommercialNoDerivatives 4.0 International. Copia de la licencia: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Palabras
claves:**

Liderazgo,
investigación,
laboratorio,
productividad,
equipos de
trabajo.

Keywords:

Leadership,
research,
laboratory,
productivity,
work teams.

Resumen

Introducción: El líder debe poseer un abanico de habilidades que le permitan guiar de forma acertada a su equipo de trabajo, de tal manera que el impacto positivo de un buen líder se vea reflejado en los resultados. Este estudio aborda las principales habilidades y características que debe poseer un líder para incidir de forma positiva en los resultados de su equipo de trabajo. **Objetivo:** El estudio tuvo como propósito identificar si las habilidades de liderazgo inciden en la productividad de los equipos de trabajo de los laboratorios del CIITT-UCACUE. **Metodología:** Se realizó una investigación de campo, no experimental con alcance correlacional-causal y se limita a establecer relaciones entre las variables de estudio. **Resultados:** Este estudio aborda las principales habilidades y características que debe poseer un líder para incidir de forma positiva en los resultados de su equipo de trabajo. Entre los principales resultados se pudo evidenciar que existe correlación entre las habilidades que posee un líder y el desempeño de su equipo de trabajo. **Discusión:** Se ha determinado la importancia de las habilidades del líder destacando la comunicación asertiva y adecuada planificación en la dirección de un equipo de trabajo. **Conclusión:** Se concluye que los coordinadores del laboratorio deben tener una visión compartida y socializada con sus colaboradores con el propósito de mantener el interés enfocado en la mejora continua; se destacan las habilidades del líder para escuchar, mantener canales de comunicación efectiva, y capacidad de resolver problemas.

Abstract

Introduction: A leader must possess a set of skills that allow him/her to guide his/her work team successfully, so that the positive impact of a good leader is reflected in the results. This study addresses the main skills and characteristics that a leader must possess to positively impact the results of his or her work team. **Objective:** The purpose of the study was to identify whether leadership skills have an impact on the productivity of work teams in the laboratories of CIITT-UCACUE. **Methodology:** A field research, non-experimental with correlational-causal scope was conducted and is limited to establish relationships between the study variables. **Results:** This study addresses the main skills and characteristics that a leader should possess to positively influence the results of his

work team. Among the main results, it was found that there is a correlation between the skills possessed by a leader and the performance of his work team. Discussion: The importance of the leader's skills has been determined, highlighting assertive communication and adequate planning in the management of a work team. Conclusions: It is concluded that laboratory coordinators must have a shared and socialized vision with their collaborators to maintain interest focused on continuous improvement; the leader's abilities to listen, maintain effective communication channels and problem-solving capacity are highlighted.

Introducción

Las empresas constantemente evolucionan porque el mercado evoluciona y se vuelve cada vez más exigente. Para ello el líder debe ser creativo y presentarse siempre novedoso con ideas disruptivas que generen propuesta de valor para atender estas nuevas exigencias. Un liderazgo fresco que valore a sus empleados los motive y sea un ejemplo son factores que le permitirán alcanzar la misión y visión de la organización. Por lo expuesto es necesario analizar las características y habilidades de los verdaderos líderes que puedan ser adoptadas por quienes asumen este cargo para garantizar que sean líderes que ganan seguidores y no jefes a quienes se les obedece.

En la actualidad las empresas viven una era de globalización donde la tecnología juega un papel importante para su desarrollo, sin embargo, atender el comercio, los procesos de producción, los avances tecnológicos y los flujos financieros no siempre garantizan su competitividad y supervivencia en el mercado; sino que es necesario también prestar atención al talento humano y su productividad en la organización; es entonces donde el liderazgo tiene un rol importante para el manejo del capital humano que permite también posicionarse a las organizaciones, ser competitivas y cumplir con sus procesos misionales para su constante evolución, de esta forma el liderazgo se convierte en un factor clave para la gerencia de las organizaciones y dirección de proyectos (Chávez, 2013).

Para Bolden (2004) el enfoque en el liderazgo es un fenómeno internacional, y considerado pieza clave dentro de la organización es por ello que los altos directivos han visto la necesidad del invertir en programas de formación de líderes de organizaciones en EE.UU, Reino Unido y Europa lo cual permitirá el aprendizaje de nuevos conocimientos, nuevas estrategias, la incorporación de nuevos principios y el desarrollo

de nuevas habilidades, lo que permitirá alcanzar nuevos horizontes, conquistar nuevas cimas y llevar a los equipos de trabajo a alcanzar nuevos logros.

Según Covey (1997) el líder debe medir en una balanza y establecer lo primordial, de esta forma podrá priorizar sus actividades del día a día y establecer lo que es importante en lugar de lo que es urgente, con esto el líder parte con claridad y conoce lo que tiene en mente; esto logrará que cada paso que dé, lo lleve a una dirección correcta. A lo largo de la vida el líder debe apelar al cambio, aceptar y acoplarse, para lograrlo debe estar en constante renovación física, social y mental. En función de lo expuesto es posible asegurar que, un liderazgo efectivo está basado en un líder proactivo, que se auto examina, analiza su entorno y garantiza su efectividad, para brindar estabilidad a su equipo de trabajo y a la vez alcanzar los propósitos que persigue dentro de una organización o proyecto que lidera.

El primer paso para ser un buen líder es tomar el control de las cosas y proponerse a romper paradigmas, esquemas, hábitos, todo lo que ya estaba establecido por gerencias pasadas para pretender alcanzar algo novedoso e innovador, con ello el líder podrá guiar y dirigir a sus colaboradores para alcanzar las metas y los objetivos que se han planteado como organización atendiendo las necesidades de los clientes y la demanda de las generaciones actuales. Además, para lograrlo el líder debe tomar el control de los factores que producen el cambio, identificado los beneficios y el riesgo para tomar las mejores decisiones (Drucker, 1996).

El autor Maxwell (1996) en su obra “Las 21 leyes irrefutables del liderazgo” propone las reglas que todo líder debe desarrollar para alcanzar una adecuada gestión del liderazgo; en este sentido el autor asegura que las leyes pueden ser aprendidas, y cada una es independiente de otra lo que no necesariamente obliga a aprender todas a la vez, las leyes traen consecuencias pueden afectar a los seguidores del líder, las leyes son para ponerlas en práctica no solo para conocerlas.

El liderazgo en la actualidad se ha convertido en un tema de relevancia para las organizaciones independientemente de su tipo, más allá de identificar si el buen líder nace o se hace es necesario identificar las características y habilidades de liderazgo que han desarrollado las personas que ejercen o va a ejercer esta función. Puesto que investigaciones como las de Albarrán, M. et al. (2014), Ortega W. et al. (2018) y, Ponce, J. (2020) han demostrado que el buen líder es quien ha desarrollado habilidades que le permiten comunicarse de forma asertiva, relacionarse adecuadamente con su equipo de trabajo, motivar el cumplimiento de las metas planteadas y alinearse al cumplimiento de los objetivos de la organización; además, demuestran que un buen líder incide directamente en la productividad de su equipo de trabajo logrando que su esfuerzo sea voluntario y comprometido por alcanzar las metas de grupo (Escandón y Hurtado, 2016).

En base a lo antes expuesto es posible identificar que un buen líder puede incidir en la productividad de sus equipos de trabajo, su estabilidad y cumplimiento de metas a corto y largo plazo dentro de una organización. Por este motivo es necesario identificar y analizar las características y habilidades que un líder debe poseer al momento de direccionar una organización o un proyecto.

En el análisis de la bibliografía previa al estudio se encuentran diversos criterios acerca de la influencia del liderazgo en el rendimiento y productividad de los equipos de trabajo en una organización. Surge así la siguiente interrogante. ¿Puede el ejercicio de un liderazgo efectivo mejorar la productividad en los equipos de trabajo? En este sentido, se identifica la necesidad de realizar una investigación que se enfoque en analizar desde un marco reflexivo y explicativo las potencialidades del liderazgo como principal fuente de ventaja para mejorar la productividad de los equipos de trabajo en las organizaciones.

El caso de estudio son los equipos de trabajo de los laboratorios del Centro de Investigación, Innovación y Transferencia de Tecnología (CIITT) de la Universidad Católica de Cuenca (UCACUE), en donde por cada laboratorio existe un líder junto con su equipo de trabajo para el planteamiento y desarrollo de proyectos de investigación en base a los objetivos institucionales. En este sentido la presente investigación tiene como propósito identificar si las habilidades de liderazgo inciden en la productividad de los equipos de trabajo de los laboratorios del CIITT-UCACUE.

La pregunta de investigación planteada para el desarrollo del presente estudio. ¿Las habilidades de liderazgo inciden en la productividad de los equipos de trabajo de los laboratorios del CIITT-UCACUE?

Liderazgo

Existen diversas definiciones de liderazgo, para el presente estudio es necesario abordar la realizada por Koontz y Weihrich (2013) quienes definen al liderazgo como “el arte o proceso de influir en las personas de modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta hacia el logro de las metas de grupo” (p.302). Entendiendo que el liderazgo es un proceso de aprendizaje y desarrollo de habilidades de quien lidera un equipo de trabajo, para influenciar positivamente en su equipo y así, asegurar el cumplimiento de las metas propuestas con actitud proactiva.

En el mismo sentido, es importante considerar que el liderazgo puede ser medido en una organización de dos formas, primero por la influencia positiva de un líder en su equipo de trabajo, y segundo por los resultados favorables en el desempeño de los proyectos asignados al líder. En este contexto, un líder para el cumplimiento de sus propósitos al asumir este rol debe generar confianza y seguridad en sus colaboradores, mantener comunicación permanente y efectiva con su equipo, además de realizar los cambios que

creyere conveniente con él único propósito de encaminar el cumplimiento de las metas propuestas (Contreras & Barbosa, 2013; Fierro, 2012).

Para los autores Cabeza, M., y León, L. (2018) los líderes deben poseer la capacidad para conducir y guiar a sus colaboradores, deben ser capaces de manejar su inteligencia emocional para mantener la motivación y el trabajo proactivo, incluso frente a las adversidades que puedan presentarse. Además, tener una visión holística de la empresa para plantear acciones basadas en conocimiento profundo sobre los aspectos fuertes y débiles de la organización. Finalmente indican que un buen líder no le teme al cambio, al contrario, son capaces de aprovechar el cambio y sacarle el mejor provecho en beneficio de su organización.

Habilidades de liderazgo

El liderazgo personal se logra cuando el individuo emprende el camino trabajando su autoestima, creatividad, visión, equilibrio y capacidad de aprender. El liderazgo es un camino en espiral que va de dentro hacia fuera si la persona no tiene primero un nivel de profundidad interior, no podrá irrigar un liderazgo constructivo y hacer crecer a las personas que la siguen (Fischman, 2017, p. 35).

El primer paso para ser un buen líder es tomar el control de las cosas y proponerse a romper paradigmas, esquemas, hábitos, todo lo que ya estaba establecido por gerencias pasadas para pretender alcanzar algo novedoso e innovador, con ello el líder podrá guiar y dirigir a sus colaboradores para alcanzar las metas y los objetivos que se han planteado como organización atendiendo las necesidades de los clientes y la demanda de las generaciones actuales. Además, para lograrlo el líder debe tomar el control de los factores que producen el cambio, identificado los beneficios y el riesgo para tomar las mejores decisiones (Drucker, 1996).

El líder debe medir en una balanza y establecer lo primordial, de esta forma podrá priorizar sus actividades del día a día y establecer lo que es importante en lugar de lo que es urgente, con esto el líder parte con claridad y conoce lo que tiene en mente; esto logrará que cada paso que dé, lo lleve a una dirección correcta. A lo largo de la vida el líder debe apelar al cambio, aceptar y acoplarse, para lograrlo debe estar en constante renovación física, social y mental. En función de lo expuesto es posible asegurar que, un liderazgo efectivo está basado en un líder proactivo, que se auto examina, analiza su entorno y garantiza su efectividad (Covey, 1997).

Chiavenato (2004), considera que el “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (p. 458).

El líder es un individuo que al emprender el camino del liderazgo deberá trabajar su autoestima, esto implica tener un pensamiento positivo que puede construir o destruir ya que el mismo tiempo es un arma poderosa dependiendo como lo use; en este contexto el líder debe sentirse competente y seguro de lo que hace, de cierta forma debe ser consciente de la realidad, aprovechar las oportunidades y tener buenas relaciones con su equipo, esto logrará que se enfoque en el camino del liderazgo (Fischman, 2000).

Según los autores citados arriba, el liderazgo requiere de personas formados en conocimiento, habilidades y actitudes que garanticen su éxito en la organización. Para ello el líder debe ser creativo y presentarse siempre novedoso con ideas disruptivas que generen propuestas de valor para atender estas nuevas exigencias. Un liderazgo fresco que valore a sus empleados los motive y sea un ejemplo son factores que le permitirán alcanzar la misión y visión de la organización. Por lo expuesto anteriormente, es necesario analizar las características y habilidades de los verdaderos líderes que puedan ser adoptadas por quienes asumen este cargo para garantizar que sean líderes que ganan seguidores y no jefes a quienes se les obedece.

Reglas para el liderazgo personal y profesional

El autor Maxwell (1996) en su obra “Las 21 leyes irrefutables del liderazgo” propone las reglas que todo líder debe llevar a cabo para alcanzar una adecuada gestión del liderazgo; en este sentido el autor asegura que las leyes pueden ser aprendidas, y cada una es independiente de otra lo que no necesariamente obliga a aprender todas a la vez, es decir no tienen un orden ni se necesitan unas de otras para desarrollarlas en el líder, se desarrollan de forma independiente y lo harán en la medida que el líder de una organización lo requiera. A continuación, en la Figura 1 se detallan las 21 leyes irrefutables del liderazgo:

Figura 1

Leyes Irrefutables del liderazgo

<p>Ley de tope</p> <p>La eficacia de una persona en el cargo se mide por su capacidad de liderazgo.</p>	<p>Ley de la influencia</p> <p>La influencia positiva que debe generar un líder para ganar seguidores.</p>	<p>Ley del proceso</p> <p>Garantiza que el liderazgo se genera todos los días, nunca se deja de aprender y de desarrollar habilidades que el cargo demanda.</p>	<p>Ley de navegación</p> <p>se refiere a la alineación de la empresa en la misión y visión institucional que es la dirección hacia donde debe ir la empresa y hacia donde el líder y su equipo de trabajo la deben llevar.</p>	<p>Ley de prioridades</p> <p>se refiere que el líder debe discriminar lo urgente de lo importante definiendo las prioridades en todos los niveles del liderazgo.</p>
<p>Ley de EF Hutton</p> <p>Capacidad del líder para comunicarse, para lograrlo primero debe escuchar y luego comunicar de forma asertiva.</p>	<p>Ley del terreno firme</p> <p>se basa en la confianza que se transmite</p>	<p>Ley del respeto</p> <p>Esta ley aclara que las personas siguen a quienes identifican como más fuerte, quien ha ganado respeto.</p>	<p>Ley de la intuición</p> <p>El líder evalúa las cosas con pasión de liderazgo</p>	<p>Ley del sacrificio</p> <p>invita al líder a no pensar en él todo el tiempo porque el cargo le demanda tiempo y sacrificio</p>
<p>Ley de magnetismo</p> <p>permite estar rodeado de un equipo de grandes personas y profesionales.</p>	<p>Ley de la conexión</p> <p>la capacidad de conectar con las personas para ganarse su corazón y tener seguidores.</p>	<p>Ley del círculo íntimo</p> <p>el líder tiene junto a él gente de confianza y con un gran potencial.</p>	<p>Ley del otorgamiento del poder</p> <p>define seguridad en si mismo para poder delegar funciones a los demás.</p>	<p>Ley del momento oportuno</p> <p>le permite encontrar el momento oportuno para actuar y saber que hacer.</p>
<p>Ley de la reproducción</p> <p>Esta ley garantiza la continuidad de líderes</p>	<p>Ley del apoyo</p> <p>La gente compra primero a la persona antes que la idea</p>	<p>Ley de la victoria</p> <p>El líder busca constante para que su equipo gane.</p>	<p>Ley del gran impulso</p> <p>El impulso es el mejor aliado para que el día avance día a día.</p>	<p>Ley del crecimiento explosivo</p> <p>Indica que para añadir crecimiento, dirija seguidores, para multiplicarse dirija líderes.</p>
<p>ley del legado</p> <p>Esta ley es muy importante para que la duración del liderazgo permanezca y tenga valor en la organización.</p>				

Nota: Análisis de las Leyes irrefutables del Liderazgo.

Fuente: Adaptado a partir de Maxwell, J. (1996).

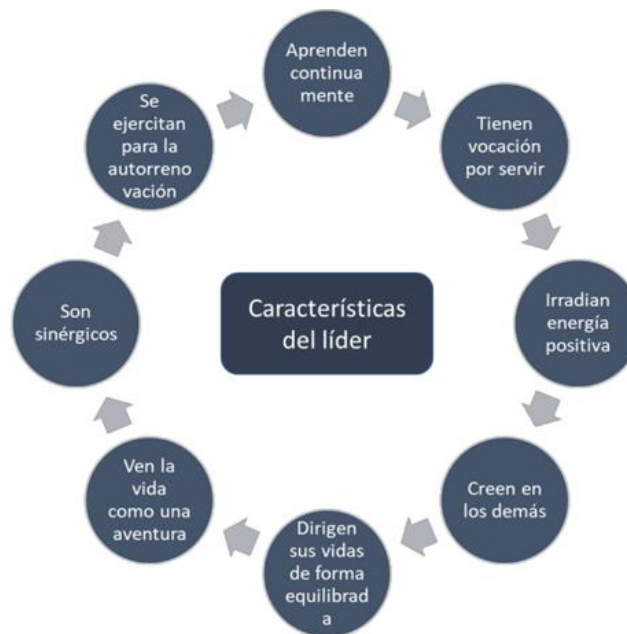
Características del líder

Covey (2007) en su libro “El liderazgo centrado en principios” propone ocho características que definen a un líder, mismas que se describen a continuación: Un líder debe aprender continuamente, es curioso y siempre debe estar dispuesto a aprender, porque cuando más saben consideran que más desconocen, esto les permite desarrollar nuevas habilidades e intereses para mejorar su liderazgo; Un líder tiene vocación por servir, porque un liderazgo basado en principios ve la vida como una misión y no como una competencia, donde es importante pensar en los demás; Los líderes irradian energía positiva, esto permite motivar a quienes lo rodean porque se sienten contentos y transmiten energía positiva, siendo conscientes de que cuando se encuentren con personas negativas, deben canalizar esa energía negativa y desecharla; Un líder cree en los demás, porque

maneja equipos de trabajo y en ellos los individuos tienen habilidades que pueden ser potencializadas en el cumplimiento de las actividades pero también son personas que pueden equivocarse y para ello el líder debe ser tolerante al error y no condenarlo; Dirigen sus vidas de forma equilibrada, manteniéndose al día en los negocios, siendo sociables y manteniéndose intelectualmente activos, son personas que no se auto condenan pero si valoran los errores, considerando que el fracaso real es no haber extraído la experiencia de cada fracaso; Ven la vida como una aventura, siendo felices y disfrutando de todo lo que ocurre en su día a día, evitando ser discípulos de alguien pero si adaptándose a los contextos, siendo la flexibilidad un principio primordial, dirigen una vida plena; Son sinérgicos, mejorando casi todas las situaciones en las que intervienen mediante la creatividad y novedad, aumentando su productividad trabajando en equipo delegando funciones para lograr el éxito de las actividades, confiando en su personal porque se siente seguro de sí mismo; finalmente, se ejercitan para la autorrenovación, en los aspectos físicos, mentales, emocionales y espirituales.

Figura 2

Características del líder



Nota: Identificación de las características del líder.

Fuente: Adaptado a partir de Covey (2007).

Productividad en los equipos de trabajo

Medina (2010) define la productividad "... como la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas. Entiende ésta como la manera como se

utilizan los factores de producción durante la elaboración de productos y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad y agrega que es un elemento estratégico en las organizaciones ya que los productos y los servicios no pueden ser competitivos si no se elaboran con altos estándares de productividad” (p. 50).

Para Guerrero y Vásquez (2017) la productividad en los equipos de trabajo es la capacidad de estos equipos para producir más y alcanzar mejores resultados, incluso teniendo menores recursos, aprovechando su conocimiento y capacidad para aportar significativamente en la organización en la consecución de las metas propuestas y por ende aportando en su sistema económico.

Por otra parte, Joseph Prokopenko (1991) define la productividad como el resultado de la producción obtenida, asociado a los procesos de un sistema y los recursos que este utiliza. Así pues, “la productividad es el uso eficiente de recursos – trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información – en la producción de diversos bienes y servicios.” (León, 2013, p.61).

En conclusión, ninguna empresa puede tener éxito sin personas que se sienten motivadas por su trabajo, la productividad es una medida del grado en el que se ponen a buen uso sus recursos, incluyendo su recurso humano. El recurso humano es importante para la productividad y la rentabilidad de su cualquier empresa sea cual sea su razón social, es así como el empleador se beneficia al tratar a su personal con respeto y comprensión. Los empleados competentes y que tienen una actitud positiva son un factor decisivo en el aumento de la competitividad de las organizaciones (Escandón y Hurtado, 2016; Guerrero y Vásquez, 2017).

En base a lo antes expuesto es posible considerar que las empresas son productivas por la maquinaria que utilizan, por la tecnología en la que invierten, por su inversión y apuesta constante por ser competitivas, sin embargo el talento humano es la clave para que los demás procesos funcionen, y este talento humano depende de un líder, por ello el líder entre sus habilidades debe garantizar la estabilidad emocional, saber escuchar y relacionarse con sus colaboradores a fin de que estos se mantengan en un entorno social saludable que a su vez propicie el compromiso constante en las tareas asignadas al personal para el cumplimiento de sus actividades encomendadas. Estos aspectos son relevantes al momento de identificar la productividad en las empresas frente a su recurso humano (Enderica, O., et al., 2018; Ponce, J., 2020).

Metodología

Para llevar a cabo el siguiente objeto de estudio y a la vez cumplir con los objetivos planteados en la investigación, se emplean un conjunto de procedimientos, y técnicas que

se aplican de manera ordenada para llevar a cabo las tareas vinculadas a esta investigación.

En este contexto se establece una fase inicial de recopilación de datos, una fase para el análisis de datos y una fase de comprobación de hipótesis y las razones por las cuales se considera que dichos procedimientos son los más pertinentes para abordar el objeto de estudio.

Se trata de una investigación de campo y por el alcance de la investigación se selecciona un estudio no experimental teniendo en cuenta que las variables independientes no se van a manipular y sus relaciones se van a analizar cómo han ocurrido en el contexto natural.

El alcance es correlacional-causal ya que se describen relaciones entre las diferentes variables. En este sentido, se limita a establecer relaciones entre ellas sin enfocarse en la causalidad.

Asimismo, se desarrolla bajo el diseño transeccional por cuanto se recolectan datos una sola vez, con la intención de describir las variables y a la vez analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado, con lo expuesto anteriormente se busca medir, evaluar y analizar para realizar la correlación de variables e identificar la incidencia de las habilidades de liderazgo y productividad en los equipos de trabajo de los Laboratorios del CIITT.

Variables de investigación

Variable Dependiente: Productividad

Definición: La productividad se define como la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas. entiende ésta como la manera como se utilizan los factores de producción durante la elaboración de productos y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad y agrega que es un elemento estratégico en las organizaciones ya que los productos y los servicios no pueden ser competitivos si no se elaboran con altos estándares de productividad (Medina, 2010, p. 50).

Variable Independiente: Liderazgo

Definición: Liderazgo se define como la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos (Chiavenato, 2004, p. 314-315).

Instrumento de medición

Para la elaboración del instrumento de medición encuesta, se generó un banco de 17 preguntas con respuestas tipo Likert asociadas a cada variable de investigación, lo que permitirá obtener datos estandarizados de la información recolectada.

Población

La población definida para esta investigación está conformada por 44 personas distribuidas entre coordinadores y técnicos de laboratorio que trabajan en los laboratorios del Centro de Investigación, Innovación y Transferencia de Tecnología de la Universidad Católica de Cuenca.

La población es conocida y accesible por la investigadora por lo que se trabajará con los 44 individuos, considerando que no es necesario realizar el cálculo de la muestra.

Pilotaje y fiabilidad del instrumento

Para validar y determinar la fiabilidad del instrumento se realizó un pilotaje de la encuesta a 10 personas y luego los datos fueron procesados y analizados mediante la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach en la cual se obtuvo un coeficiente de 0,932; siendo este valor cercano a la unidad se considera que el instrumento es válido para su aplicación además que es consistente para medir lo que se desea medir.

Resultados y discusión

Este estudio tuvo como propósito identificar la incidencia de las habilidades de liderazgo en la productividad de los equipos de trabajo de los laboratorios del CIITT-UCACUE, y luego de la recolección de la información se realizó el procesamiento estadístico de los datos obtenidos mediante la encuesta, se utilizó el programa SPSS versión 26, y se aplicó la prueba estadística de Pearson para la determinar la correlación entre las variables Liderazgo y Productividad, de este estudio.

Hipótesis

H0: Las habilidades de liderazgo no inciden en la productividad de los equipos de trabajo de los laboratorios del CIITT-UCACUE.

H1: Las habilidades de liderazgo inciden en la productividad de los equipos de trabajo de los laboratorios del CIITT-UCACUE.

A fin de identificar si las habilidades de liderazgo que poseen los coordinadores de laboratorios del CIITT en la Universidad Católica de Cuenca, se trabajará en el análisis de los resultados con la hipótesis de investigación.

Análisis de Resultados

La presente investigación tuvo como propósito identificar la incidencia de las habilidades de liderazgo en la productividad de los equipos de trabajo de los laboratorios del CIITT-UCACUE. Para ello fue necesario analizar en primera instancia si las habilidades de un líder inciden en la productividad de los equipos de trabajo de los laboratorios, para luego realizar la correlación de las habilidades y características del liderazgo con la productividad en los equipos de trabajo, los resultados de estas correlaciones se presentan a continuación.

Habilidades de liderazgo y productividad en los equipos de trabajo.

Mediante la aplicación de la prueba estadística de Pearson entre las habilidades de liderazgo y su correlación con la productividad en los equipos de trabajo, se determina que existe una excelente correlación como se muestra en la Tabla 1, el coeficiente r es igual a 0,825 siendo muy cercano a la unidad; además la significancia es igual a 0,000; es decir $p < 0,05$ lo que demuestra que existe una relación directa entre las habilidades del liderazgo y la productividad en los equipos de trabajo de los laboratorios del Centro de Investigación, Innovación y Transferencia de Tecnología CIITT de la Universidad Católica de Cuenca.

Tabla 1

Correlación de las Habilidades de liderazgo y Productividad en los Equipos de Trabajo

		Habilidades de Liderazgo	Productividad en los Equipos de Trabajo
Habilidades de Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,825**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Productividad en los Equipos de Trabajo	Correlación de Pearson	,825**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

Estos resultados demuestran que una adecuada comunicación, direccionamiento de equipos, asignación equilibrada de funciones y un seguimiento continuo de las actividades al equipo de trabajo, garantizan la productividad de los equipos de trabajo.

Habilidades y Características del liderazgo, y la Productividad en los Equipos de Trabajo

Mediante la aplicación de la prueba estadística de Pearson entre las habilidades y características del liderazgo, y su correlación con la productividad en los equipos de trabajo, se establece que existe una muy buena correlación, tal como se refleja en la Tabla 2, donde el coeficiente r es igual a 0,711 siendo bastante cercano a la unidad; además la significancia es igual a 0,000; es decir $p < 0,05$ lo que demuestra que existe una relación directa entre las habilidades y características del liderazgo, y la productividad en los equipos de trabajo de los laboratorios del Centro de Investigación, Innovación y Transferencia de Tecnología CIITT de la Universidad Católica de Cuenca.

Estos resultados permiten determinar que un líder que ha desarrollado habilidades de liderazgo y ha comprendido las características que debe poseer, este se ha convertido en un buen líder que promueve la productividad en los equipos de trabajo a su cargo. En el caso de estudio de la Universidad Católica de Cuenca se determina entonces que los coordinadores de laboratorio mantienen habilidades y características de liderazgo que inciden de forma positiva en la productividad de sus equipos de trabajo en los laboratorios.

Tabla 2

Correlación entre las Habilidades y características del liderazgo, y la productividad en los equipos de trabajo

		Total. Habilidades y Características de Liderazgo	Productividad en los Equipos de Trabajo
Total, Habilidades y Características de Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,711**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Productividad en los Equipos de Trabajo	Correlación de Pearson	,711**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Nota. Elaboración propia

Discusión

Los resultados del presente estudio coinciden con los alcanzados por Rocha Arango et al. (2021), en su estudio Metodología para la gestión de equipos de trabajo de alto desempeño, donde explican que un líder debe tener habilidades para realizar una acertada planificación con propósitos claros, para que a su vez pueda transmitir a sus colaboradores y estos contribuyan en el logro de estos. Además, evidencian que el líder debe ser empático con sus colaboradores para brindar niveles de confianza al momento de realizar y resolver consultas. Como se evidencia en la Tabla 1 de este estudio las habilidades de un buen líder basadas en la empatía y la planificación adecuada inciden de forma positiva en el desempeño de los equipos de trabajo.

Finalmente, el resultado del presente estudio coincide con lo alcanzado por Capa Benítez et al. (2018), en su estudio El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones, donde manifiesta que el líder es capaz de incentivar el aprendizaje continuo en su equipo de trabajo, adquiriendo las competencias y las habilidades necesarias que le permitirán asumir nuevos roles dentro de la institución logrando alcanzar así las metas esperadas. Como se evidencia en la Tabla 2 de este estudio las habilidades de un buen líder y la productividad del equipo de trabajo inciden de manera extraordinaria gracias a los valores organizacionales como el compromiso, el aprendizaje continuo e innovador, lo que permite generar bases sólidas para proporcionar ventajas competitivas dentro de la institución.

Conclusiones

- En base a los resultados obtenidos durante la investigación, se entendió la importancia de tener objetivos y metas claras, donde el coordinador del laboratorio debe tener una visión compartida y socializada con sus colaboradores con el propósito de mantener el interés enfocado en la mejora continua.
- Es importante resaltar que las habilidades como la capacidad de escuchar, mantener canales de comunicación efectiva, y capacidad de resolver problemas son factores claves dentro del liderazgo.
- Finalmente el aporte significativo de Covey (2007), permitió entender la importancia de realizar una adecuada distribución de las tareas designadas que permita optimizar el desempeño y desarrollar las habilidades de sus colaboradores, lo que contribuye a mejorar notablemente las funciones y mejorar el rendimiento en sus puestos de trabajo, como se ha podido evidenciar en los resultados de la presente investigación donde el líder que asigna tareas y brinda un sistema de monitoreo y seguimiento continuo, garantiza que sus colaboradores cumplan con las metas planteadas.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no tienen conflicto de intereses con relación al manuscrito.

Financiamiento

No aplica

Agradecimiento

A la Jefatura de Postgrado de la Universidad Católica de Cuenca por permitir el desarrollo y fomento de la investigación.

Referencias bibliográficas

- Albarrán, P., Pelekais, C., y Aguirre, R. (2014). El liderazgo de servicio como instrumento fundamental de productividad en las organizaciones universitarias de gestión privada. Universidad Rafael Belloso Chacín. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 16 (2), 315 – 326. Recuperado de <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/2220/2068>.
- Cabeza, M. J., & León, L. (2018). La Importancia del liderazgo empresarial y su tipología en las organizaciones. *Saber, Ciencia Y Libertad En Germinación*, 11, 148–153. Recuperado a partir de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/germinacion/article/view/9049>
- Chávez, M. (2013). La Influencia del liderazgo en el clima organizacional, análisis de la PYME ecuatoriana (tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10644/3244>
- Covey, S. (1997). *El liderazgo centrado en principios*. España: Piados.
- Contreras, F., y Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: Implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (39), 152-164. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194227509013>
- Drucker, P. (1996). *El líder del futuro*. Argentina: Deusto S.S.
- Enderica-Armijos, O., Almeida-Lojas, K., Chamba-Ojeda, S., & Tinoco-Pontón, E. (2018). Implementación de un liderazgo empresarial que mejore la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana // Implementation of a business leadership that improves the effective communication in enterprises located in an Ecuadorian city. *CIENCIA UNEMI*, 11(26), 96-105. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol11iss26.2018pp96-105p>

- Escandón, D., y Hurtado-Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Revista Colombiana de Estudios Gerenciales*, 32(139), 143.
- Fischman, D. (2000). *El camino del líder. Historias ancestrales y vivencias personales*. Perú: El Comercio.
- Guerrero, D., & Vásquez, A. (2017). *Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2016*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú
- Koontz, H., y Weihrich, H. (2013). *Elementos de Administración: Un enfoque internacional de innovación*, México: McGraw-Hill.
- León, D. (2013). *Determinación de un modelo para medir la productividad en la empresa rodimax*.
- Maxwell, J. (1996). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Estados Unidos: Grupo Nelson.
- Medina, J. (2010). *Modelo Integral de productividad, Aspectos importantes para su implementación*. *Escuela de Administración y Negocios*, 69: 110 - 109.
- Ortega, W., Cuascota, A., Pilataxi, P., y Gualotuña, A. (2018). *Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la provincia de Pichincha-Ecuador*. Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES. UNIANDES EPISTEME: *Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(1). ISSN 1390-9150.
- Ponce, J. L. (2020). *Estilos de liderazgo y productividad de los colaboradores del área de ventas de una empresa de gestión comercial del norte del país*. Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/24088>
- Rocha Arango, L., Hernández Lara, O., Rodríguez Moyano, Y. (2021). *Metodología para la gestión de equipos de trabajo de alto desempeño en Pymes*. Universidad EAN.

Conflicto de intereses

Como autor del presente trabajo de investigación presentado, declaro que en el mismo no existe conflicto de intereses.

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Ciencia Digital**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Ciencia Digital**.

