UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas

TEMA: "Liderazgo y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga"

AUTORA: Mishel Micaela Umajinga Jácome

TUTOR: Ing. Edwin César Santamaría Díaz, Mg.

AMBATO – ECUADOR

Febrero 2025

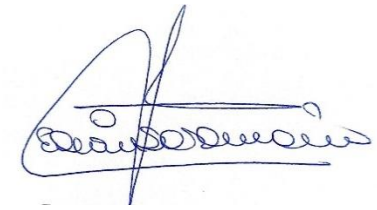
APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Edwin César Santamaría Díaz, Mg.

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación **"Liderazgo y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga"** presentado por la señorita **Mishel Micaela Umajinga Jácome** para optar por el título de Licenciada en Administración de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 4 febrero del 2025



Ing. Edwin César Santamaría Díaz, Mg.
C.I. 1801609445

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Mishel Micaela Umajinga Jácome**, declaro que los contenidos y resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Mishel Micaela Umajinga Jácome

C.I. 0550417612

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. Klever Armando Moreno Gavilanes, PhD.

C.I. 1802463370



Dra. Alicia Giovanna Ortiz Morales, Mg.

C.I. 1802340248

Ambato, 4 de febrero del 2025

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Mishel Micaela Umajinga Jácome

C.I. 0550417612

DEDICATORIA

Agradezco a Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada uno de los pasos que he dado, brindándome sabiduría y perseverancia para llegar hasta aquí.

También, quiero dedicar este esfuerzo a mi padre José Olmedo Umajinga y a mi madre María Amalia Jácome quienes, desde el principio con su amor incondicional, esfuerzo y sacrificio han sido la base fundamental de mis logros. Gracias por creer en mí y ser mi mayor motivo para terminar mi carrera universitaria.

Además, le dedico a mis hermanos Ana, Mónica, y Dylan quienes han sido mi motivación para seguir adelante. A mi abuelita Josefina, cuya sabiduría, consejos y respaldo han sido un pilar fundamental en mi vida.

Mishel Micaela Umajinga Jácome

AGRADECIMIENTO

Gracias a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga y a todos sus colaboradores por permitirme realizar mi proyecto de investigación.

Quiero expresar mi agradecimiento al Ing. Edwin César Santamaría Díaz. Mg., mi tutor del proyecto de investigación por su constante orientación y apoyo durante todo el proceso.

A Dios y a mi familia, por siempre apoyarme incondicionalmente, por creer en mí y ser parte fundamental de mi motivación. Su apoyo y amor han sido fuente de inspiración para mis logros.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO iv
DERECHOS DE AUTOR v
DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS viii
ÍNDICE DE TABLAS x
ÍNDICE FIGURAS xi
ÍNDICE DE ANEXOS xii
RESUMEN EJECUTIVO xiii
ABSTRACT xiv
CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO 1
1.1Antecedentes Investigativos 1
1.2 OBJETIVOS 3
1.2.1 Objetivo General 3
1.2.2 Objetivos Específicos 3
1.3 Problema de Investigación 3
1.3.1 Planteamiento del problema 3
1.4 Justificación 4
1.5 Marco Teórico 6
1.5.1 Variable Independiente: Liderazgo 6
1.5.1.1 Liderazgo 6
1.5.1.2 Habilidades gerenciales 7
1.5.1.3 Comportamiento organizacional 8
1.5.1.4 Desarrollo organizacional 8
1.5.1.5 Estilos de liderazgo 9
1.6.1 Variable dependiente: Desempeño laboral 15
1.6.1.1 Desempeño laboral 15
1.6.1.2 Clima organizacional 16
1.6.1.3 Administración de talento humano 16

1.6.1.4 Gestión empresarial 18
1.6.1.5 Factores del desempeño laboral 19
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA 21
2.1 Materiales 21
2.2 Métodos 21
2.2.1 Enfoque 21
2.2.1.1 Enfoque cuantitativo 21
2.3. Alcance o tipo 22
2.3.1 Transversal 22
2.3.2 Diseño descriptivo 23
2.3.3 Correlacional 23
2.4 Modalidad 24
2.4.1 Investigación de campo 24
2.4.2 Investigación bibliográfica 24
2.5 Población 25
2.6 Técnica 26
2.6.1 Encuesta 26
2.7 Instrumento 27
2.7.1 Cuestionario 27
2.8 Confiabilidad 28
2.8.1 Alfa de Cronbach 28
2.9 Planteamiento de la Hipótesis 31
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN 32
3.1 Análisis y discusión de los resultados. 32
3.2 Verificación de hipótesis 40
3.2.1 Prueba de normalidad 40
3.2.2 Correlación de Spearman 41
CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 46
4.1 Conclusiones 46
4.2 Recomendaciones 48
BIBLIOGRAFIA 49
ANEXO 57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resumen estilo estilos de liderazgo. 10
Tabla 2. Población de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi 26
Tabla 3 Rangos del Alfa de Cronbach 29
Tabla 4 Edad 32
Tabla 5. Género 33
Tabla 6. Cargo 34
Tabla 7 Total, de los datos de la encuesta 36
Tabla 8. Promedio de percepción liderazgo 37
Tabla 9 Total, datos de la encuesta 38
Tabla 10. Promedio de percepción desempeño laboral 39
Tabla 11. Normalidad Variable Liderazgo 40
Tabla 12 Interpretación del coeficiente de correlación Spearman 41
Tabla 13 Correlación de Spearman 42

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1 Resumen de procesamiento de casos de confiabilidad 30
Figura 2 Estadística de fiabilidad del instrumento 30
Figura 3. Edad 32
Figura 4. Género 33
Figura 5. Cargo 35
Figura 6. Promedio de percepcion Liderazgo 37
Figura 7. Promedio de percepcion de desempeño labora**l** 39

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexos A Carta de compromiso 57
Anexos B Red de inclusión conceptual 58
Anexos C Árbol de problemas 59
Anexos D Encuesta aplicada 60

RESUMEN EJECUTIVO

La cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga es una entidad financiera que opera en la provincia de Cotopaxi, está orientada en ofrecer servicios financieros a sectores rurales, urbanos, emprendedores y más. Su misión y visión está encaminada al fortalecimiento y crecimiento de los clientes y socios con la finalidad de mejorar la calidad de vida de estos.

La investigación se centra en determinar la relación entre las variables de estudio liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga, pretende identificar el estilo de liderazgo predominante y estudiar los factores del desempeño laboral.

En el estudio se aplicó un enfoque cuantitativo, mediante encuestas se recopilaron y analizaron los datos, a través del uso del software SPSS versión 25, se aseguró la confiabilidad del instrumento mediante el estadístico Alfa de Cronbach, para la organización estudiada, los resultados demostraron la existencia de una relación débil directa entre las dos variables. En el análisis individual de los factores de cada variable, la relación fue positiva moderada entre los tres de los seis estilos de liderazgo y un factor del desempeño laboral.

Los resultados señalaron que, el liderazgo influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi, por lo tanto, sugiere que el líder debería capacitarse para aplicar los estilos de liderazgo. Además de aplicarse una cultura de feedback bidireccional y un sistema de recompensas para los colaboradores.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, LIDERAZGO, DESEMPEÑO LABORAL, DESARROLLO ORGANIZACIONAL, COOPERATIVA, CORRELACION.

ABSTRACT

The Kullki Wasi Savings and Credit Cooperative in the city of Latacunga is a financial institution that operates in the province of Cotopaxi, offering financial services to rural and urban sectors, entrepreneurs, and others. Its mission and vision is aimed at strengthening and growing its clients and partners in order to improve their quality of life.

The research focuses on determining the relationship between the study variables leadership and job performance of workers of the Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi in the city of Latacunga, aims to identify the predominant leadership style and study the factors of job performance.

In the study a quantitative approach was applied, through surveys, data were collected and analyzed, through the use of SPSS software version 25, the reliability of the instrument was ensured by Cronbach's Alpha statistic, for the organization studied, the results showed the existence of a weak direct relationship between the two variables. In the individual analysis of the factors of each variable, the relationship was moderate positive between the three of the six leadership styles and one factor of job performance.

The results indicated that leadership influences the work performance of the employees of the Kullki Wasi Savings and Loan Cooperative, therefore, it suggests that the leader should be trained to apply leadership styles. In addition to applying a two-way feedback culture and a reward system for employees.

KEYWORDS: INVESTIGATION, LEADERSHIP, JOB PERFORMANCE, ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT, COOPERATIVE, CORRELATION.

CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

Por muchos años el liderazgo y desempeño laboral han sido motivo de estudio dentro del entorno empresarial, esto debido a que el liderazgo tiene un efecto directo con el desempeño laboral de los colaboradores, con el pasar del tiempo el liderazgo también ha tenido grandes cambios con la finalidad de adaptarse a las nuevas tendencias de la tecnología y los cambios sociales que afectan a una organización.

Mendoza (2021), en su estudio de tesis titulado: "Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Construcciones Inmobiliarias S.A.C" realizado en la Universidad Peruana de las Américas, tuvo como objetivo determinar la relación entre las dos variables de estudio. La hipótesis del estudio demostró que no existe una relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral por que se evidencio una carencia de capacidad de liderazgo el mismo que tuvo incidencia en la otra variable generando una escasez de trabajo en equipo y la calidad de procesos. Para alcanzar el propósito del estudio se utilizó un enfoque cuantitativo, el tipo de estudio fue correlacional, el diseño no experimental y transversal junto a la técnica de la encuesta.

El autor Estrada (2007), en su estudio "Liderazgo a través de la historia" destaca que, desde la época de los nómadas cuando estos se organizaron en civilizaciones, el liderazgo ya tuvo un papel fundamental, a partir de grandes figuras como guerreros, emperadores y más. En las civilizaciones antiguas alrededor del siglo L y XLIX a.C., el liderazgo apareció por primera vez cuando los sacerdotes se encargaban de administrar y reunir gran cantidad de bienes que resultaban en una rendición de cuentas ante el sumo sacerdote. Otro de los aportes históricos fue la pirámide de Keops en el siglo XXV a. C, misma que fue construida por trabajadores cuantificados que eran guiados por capataces que tenían conocimientos en geometría y astronomía. Otro hito histórico fue el de Nebucodonosor II quien en el siglo VII a.C. tuvo gran fama en Babilonia al llevar a cabo la conquista de Judá y Jerusalén.

Además, el liderazgo no solo se manifestó por acciones de la época antigua, sino también se dio a partir de teorías y códigos. A finales del siglo XI a. C. China escribió la constitución de Chow, en el cual se incluyeron todos los servidores del emperador, la comunicación que debía llevarse, las capacidades y el desempeño laboral del equipo de trabajo. Por último, en la época de los grandes filósofos se destacaron grandes personajes como Sócrates, Platón y Aristóteles quienes tuvieron gran influencia en el concepto de liderazgo, destacando el ultimo mencionado quien en su obra "La política", demostró la necesidad de dividir la autoridad del estado en tres poderes que hasta la actualidad se encuentra presentes, poder legislativo, ejecutivo y judicial (Estrada, 2007).

Según Viteri y Ramos (2024), bajo la línea de investigación "Percepción del liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de servicios Hoteleros" realizado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Para la investigación se llevó a cabo una investigación descriptiva correlaciona, con diseño no experimental transversal y se aplicó una encuesta a 167 colaboradores. Los resultados revelaron que el compromiso del líder de la organización influye de manera directa con el desempeño grupal del equipo de trabajo, pero tiene influencia negativa con el compromiso individual del empleado, este hallazgo subraya la necesidad de que las organizaciones tengan un equilibrio entre los objetivos individuales y grupales.

El estudio llevado a cabo por Goleman (2005), en su obra "Liderazgo que obtiene resultados", muestra cómo los diferentes estilos de liderazgo influyen en el desempeño laboral y éxito de las organizaciones. Basándose en su teoría de la inteligencia emocional, el autor identifica seis estilos principales de liderazgo "coercitivo", "ejemplar", "afiliativo", "democrático", "orientativo" y "formativo", destacando cómo estos estilos pueden adaptarse a las necesidades específicas de los equipos de trabajo y situaciones organizacionales. También, señala que los líderes competentes pueden logran resultados positivos gracias a su habilidad para manejar emociones, inspirar confianza y fomentar la colaboración.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General

- Analizar los estilos del liderazgo y el desempeño laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar el estilo de liderazgo predominate en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga.
- Estudiar los tres factores del desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga.
- Determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga.

1.3 Problema de Investigación

1.3.1 Planteamiento del problema

En el entorno actual, el liderazgo juega un papel muy importante dentro de las organizaciones, en el logro de objetivos planteados y la satisfacción de los colaboradores. En estos tiempos, encontrar un buen líder que posea ciertas características como motivar, guiar, comunicar, que sea empático, es muy limitado lo cual afecta negativamente en el desempeño laboral de los empleados generando problemas en la productividad, desmotivación laboral, conflictos internos y más.

En el contexto de las organizaciones, la inexistencia de programas de desarrollo organizacional y la ausencia de capacitación y formación de los directivos resulta en un liderazgo limitado, lo cual contribuye a un desempeño laboral deficiente. En tal sentido esto provoca la desmotivación y la baja moral en los empleados y reduce su compromiso y productividad en las actividades.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga no es la excepción, a pesar de los esfuerzos para un mejor desarrollo de la organización, existen limitaciones en cuanto a la aplicación del liderazgo y esto afecta considerablemente el desempeño laboral de todos los colaboradores que laboran en la cooperativa.

Por otro lado, la comunicación limitada y los mensajes ambiguos por parte del líder con los empleados provoca una comunicación inadecuada dentro de la organización, lo que da lugar a un desempeño laboral deficiente. Esto a su vez ocasiona confusión y genera errores en el trabajo y dificultades para cumplir con las metas y objetivos de manera clara.

Por otra parte, la limitada planificación y organización de actividades, junto con los objetivos poco claros contribuyen a una mayor carga laboral esto genera un bajo desempeño laboral y afecta a la salud a los trabajadores y da lugar a problemas de salud como podría ser el burnout y dificultades de concentración para la realización correcta de las actividades.

Además, la carencia de iniciativas orientadas al fortalecimiento organizacional, sumada a la falta de formación continua, limita la efectividad del liderazgo. Esto da lugar a un entorno laboral desfavorable que afecta negativamente el desempeño de los empleados. Como resultado, surgen malentendidos y confusiones, lo que ocasiona errores en las tareas y dificulta el cumplimiento de metas y objetivos.

1.4 Justificación

El presente trabajo de investigación se desarrolla con el fin de conocer y comprender de mejor manera la relación entre las variables de estudio liderazgo y desempeño laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga, para el cual se han abordado un objetivo general y tres específicos con la finalidad de realizar la investigación y conocer el estilo de liderazgo predominante en la Cooperativa, estudiar los factores del desempeño laboral y la relación entre variables mencionadas.

En este contexto, la investigación surge por el interés de comprender de qué manera el liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la cooperativa, en la era actual estos temas son de gran relevancia en las organizaciones esto debido a su importancia en el desarrollo organizacional, ya que busca promover la armonía organizacional, la motivación, la alineación de los objetivos y sobre todo el bienestar de los empleados y colaboradores.

Desde el punto de vista teórico, la investigación presenta conceptos de autores como Daniel Goleman uno de los grandes exponentes del liderazgo, quien presenta seis estilos de liderazgo que permite comprender de mejor manera el estudio y saber cuál es el liderazgo que más aplica el líder de la cooperativa. De la misma manera, en el marco teórico del desempeño laboral se encuentran los tres factores que permitirá conocer la relación entre los estilos de liderazgo y los factores del desempeño laboral. En cuanto al problema de la investigación, esta surge con el afán de comprender como el liderazgo influye en el desempeño laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga.

La investigación ayuda a comprender qué tipo de liderazgo se aplica en la cooperativa y de qué manera esto afecta al rendimiento de los trabajadores, mediante el análisis de correlación, el estudio presenta datos para determinar la relación entre las variables y el análisis de los valores más altos.

Para la obtención de datos se aplicará una encuesta a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga, con el fin de analizar los datos que permitirán al estudió tener una visión clara de lo que se va a realizar y conocer el liderazgo que se aplica y como se relacionan al desempeño laboral.

1.5 Marco Teórico

1.5.1 Variable Independiente: Liderazgo

1.5.1.1 Liderazgo

El liderazgo dentro de las organizaciones es considerado un factor multidisciplinario que se relaciona directamente con varias ciencias como la sociología, historia y antropología, esto a partir de que no solo tiene presente los aspectos gerenciales, sino también se basa en los aspectos culturales y sociales de cada uno de los individuos y como ellos interactúan y colaboran dentro de la organización. El liderazgo nace cuando una persona mediante sus habilidades y acciones logra conducir y motivar a los miembros de una organización con el objetivo de lograr buenos resultados (Rozo y otros, 2019).

Desde el punto de vista de Hernández (2021) liderazgo en un factor donde intervienen varios elementos que se encuentran interrelacionados entre si, por tanto, es considerado un fenómeno dinámico dentro de las organizaciones y se destaca por tener en conjunto habilidades directivas y gerenciales que influyen en el comportamiento de los colaboradores tanto en acciones como en actitudes, no solo se encarga de dirigir sino tambien en motivar a sus seguidores a cumplir con los objetivos establecidos y al alcance máximo de su potencial en cada una de sus actividades.

Por otra parte de acuerdo con Di Trolio (2019), se pude entender que el liderazgo efectivo en la actualidad no es la figura tradicional de un líder autoritario que existía o exite, donde no se toman en cuenta las opiniones y necesidades de las personas que conforman una organización, lejos de estar en un pedestal como si fuera el director de una orquesta, un líder es aquella persona que se preocupa, comparte e involucra a todos los miembros de la organización impulsando un ambiente de colaboración y respeto, el rol de un líder va más allá de solo dar órdenes, un líder conoce a cada miembro, escucha y valora las opiniones constructivas para el equipo.

El liderazgo se encuentra presente en grupos humanos y se expresan en personas que poseen características similares al momento de dirigir e influir, este tipo de personas

juegan un papel fundamental en la toma de decisiones que favorezcan a la organización donde se desempeñan llevando al éxito del mismo. La capacidad de gestionar el capital humano y motivar a los demás no solo logra la unión de los colaboradores, sino también se centra en mejorar sus habilidades de rendimiento y potencial competitivo para el logro de los objetivos colectivos.

1.5.1.2 Habilidades gerenciales

Según Carhuancho (2019) las habilidades gerenciales son las habilidades y comportamientos que tiene un gerente dentro de una compañía para liderar de manera efectiva y así guiar y motivar a un equipo al logro de los objetivos comunes, dentro de este proceso las habilidades técnicas, conceptuales e interpersonales son importantes debido a su valor dentro de la gestión empresarial:

1. Habilidades técnicas, hace referencia al conocimiento especializado y las competencias prácticas que tiene una persona dentro del entorno donde se desempeña.
2. Asimismo, las habilidades de interpersonales tienen la capacidad de colaborar e interactuar con el grupo dentro del entorno laboral, mediante habilidades individuales y grupales como la comunicación, motivación, liderazgo y más.
3. Por otro lado, las habilidades conceptuales son aquellas que permiten a un gerente pensar de manera estratégica y comprender las situaciones complejas de una organización, a partir de esta habilidad un gerente puede anticipar los desafíos y buscar soluciones optimas que favorezcan a la organización.

En el ámbito empresarial, los colaboradores deben tener varias habilidades gerenciales para su buen desempeño laboral y para el éxito de la organización, la responsabilidad es una habilidad que implica el cumplimiento de las tareas y compromisos de manera ética, la puntualidad garantiza el respeto del tiempo y horarios, la productividad y competitividad son cruciales en el logro de objetivos, la toma de decisiones y el manejo de los conflictos, la comunicación que permite transmitir y escuchar la información de una manera más clara, por último, el compromiso y la empatía permiten la alineación de la misión institucional (Donawa & Gámez, 2019).

Las habilidades gerenciales son capacidades y competencias fundamentales que poseen los líderes y gerentes que dirigen y administran los recursos de una organización, estas capacidades permiten a los líderes alcanzar los objetivos comunes planteados, resolver problemas y mejorar el desempeño laboral, adaptándose a los cambios del entorno cambiante.

1.5.1.3 Comportamiento organizacional

Para los autores (Bravo et al., 2020) el comportamiento organizacional se basa en el estudio de los individuos y las estructuras organizacionales influyen en las actividades internas de una empresa, este campo de la investigación tiene la función de identificar y analizar la incidencia de las acciones individuales y las estructuras formales dentro del funcionamiento y ambiente laboral dentro de las organizaciones.

El comportamiento organizacional ofrece a los gerentes de una organización herramientas claves para llevar a cabo las diversas actividades del lugar donde se desempeña de una forma mucho más efectiva, mediante la toma de conciencia de los líderes sobre la importancia de apreciar y entender el actuar de un equipo para garantizar un buen ambiente laboral que sea más inclusivo y equitativo (Suárez et al., 2020).

En las organizaciones el comportamiento organizacional principalmente está enfocado en mejorar, predecir y comprender los comportamientos de las personas de una organización, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos. Este término combina los principios de la sociología, psicología, administración y la antropología para determinar la manera en que trabajan en equipo y como eso influye al desempeño del entorno organizacional.

1.5.1.4 Desarrollo organizacional

Según González (2019) el desarrollo organizacional es aquel que tiene como enfoque la mejora continua de las organizaciones mediante aportaciones de las ciencias de la

conducta, como puede ser la psicología, sociología y la teoría de sistemas que prioriza la importancia de la cultura organizacional y el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones para promover un ambiente laboral más colaborativo y dinámico.

Para Vaquez et al. (2021) dentro de la administración empresarial el desarrollo organizacional es uno de los factores importantes para su mejora continua dentro de las organizaciones, siendo el objetivo principal crear y mantener una ambiente laboral eficiente, eficaz e inclusivo, donde los colaboradores pueden tener un mejor desarrollo que contribuya al éxito global mediante una estructura definida y procesos adecuados que fomente la colaboración y productividad de todos quienes conforman la organización.

En el mundo actual donde la competencia y la globalización está más cambiante, el desarrollo organizacional ya no es solo una herramienta para mejorar la productividad de la organización, sino también para tener una mejor sostenibilidad a largo plazo, las organizaciones que invierten más en cultura organizacional y la estructura interna logran adaptarse más a los entornos cambiantes, siendo más agiles y garantizando su permanencia dentro de los mercados, logrando así un éxito dentro de la economía global.

1.5.1.5 Estilos de liderazgo

A lo largo de los años los estilos de liderazgo han sido de gran importancia dentro del desarrollo de las organizaciones, debido a su influencia de manera directa en el cumplimiento de sus objetivos, mediante los estilos de liderazgo los equipos de trabajo logran una mejor orientación y logran un mejor rendimiento en sus actividades. Cada uno de los estilos de liderazgo tienen maneras diferentes para guiar, inspirar y motivar a sus colaboradores y así construir un buen ambiente laboral dentro del entorno empresarial.

De acuerdo con Goleman (2005) para el desarrollo organizacional los líderes deben lograr aplicar los seis estilos de liderazgo y cambiar de un estilo a otro de acuerdo con las circunstancias, estos estilos tienen efectos positivos en el desempeño laboral para

el cumplimiento de propósitos de una organización. A continuación, un vistazo de los seis estilos de liderazgo donde se da a conocer sus funciones, frase representativa, su impacto en el desempeño laboral etc.:

Tabla 1.

Resumen estilo estilos de liderazgo.

VISIONARIO				
Forma de actuar del líder	**Frase**	**Competencias**	**Función**	**Impacto**
Guía a los individuos hacia una visión.	"Ven conmigo"	Empatía, Autoconfianza, impulsor del cambio.	Orienta a una visión clara	Positivo
COACHING				
Forma de actuar del líder	**Frase**	**Competencias**	**Función**	**Impacto**
Desarrolla a las personas a futuro	"Intenta esto"	Empatía, desarrollo, autoconciencia	Mejorar el desempeño	Positivo
AFILIATIVO				
Forma de actuar del líder	**Frase**	**Competencias**	**Función**	**Impacto**
Debe crear armonía y construir lazos emocionales	"Las personas son primero"	Empatía, comunicación, lazos emocionales.	Resolución de conflictos.	Positivo
DEMOCRÁTICO				
Forma de actuar del líder	**Frase**	**Competencias**	**Función**	**Impacto**
Consenso mediante participación	"¿Qué piensas tú?"	Colaboración, comunicación	Obtener opinions de empleados	Positivo
TIMONEL				
Forma de actuar del líder	**Frase**	**Competencias**	**Función**	**Impacto**
Fija estandares de desempeño	"Haz como yo, ahora"	Orientación al logro, conciencia	Resultados rápidos	Negativo
AUTORITARIO				
Forma de actuar del líder	**Frase**	**Competencias**	**Función**	**Impacto**
Exige rápido desempeño	"Haz lo que te digo"	Iniciativa, logro, autocontrol	Transformación de empleados problema	Negativo

Nota. La tabla presenta los estilos de liderazgo que fueron tomados a partir del autor Daniel Goleman de su obra "Liderazgo que obtiene resultados" en el año 2005.

1.5.1.5.1 Liderazgo visionario

El liderazgo visionario se caracteriza por tener la capacidad de antelar los cambios en el futuro de acuerdo a la intuición y la experiencia acumulada del líder, por tanto, este estilo de liderazgo no solo se encarga de la gestión en el presente sino también de las nuevas tendencias y los cambios antes de que se materialicen, este tipo de habilidades es de gran importancia dentro de un entorno empresarial que se encuentra en constante evolución en donde las oportunidades y amenazas surgen de manera inesperada (Barradas, 2021).

Desde el punto de vista de Rincón (2022) el liderazgo visionario hace referencia a la capacidad que posee el líder para imaginar un futuro diferente y mejorado de una organización, basado en las fortalezas del presente con la capacidad de adelantarse a los desafíos, problemas y oportunidades que se puedan presentar en el camino, los aspectos más fundamentales en este estilo de liderazgo es la anticipación y planificación debido a que no solo se centran en los posibles problemas sino también detectan a tiempo las oportunidades.

En cuanto al estilo de liderazgo visionario, su enfoque esta direccionado a inspirar y motivar al equipo de trabajo hacia una visión alentadora a futuro, el líder no solo se centra en establecer metas, sino también, en comunicar de manera clara y precisa hacia donde aspira la organización con la participación de los miembros del equipo, ya que detrás de cada acción permite observar el impacto del logro de los objetivos de la organización.

1.5.1.5.2 Liderazgo Coaching

Dentro del ámbito organizacional el estilo de liderazgo coaching, puede formar parte de una estrategia para mejorar desempeño laboral y el liderazgo de los colaboradores, a partir del desarrollo personal y profesional que contribuye al crecimiento integral. Este enfoque se encarga de guiar a los colaboradores de una organización a la autoexploración y la toma de decisiones con la finalidad de mejorar el rendimiento y el cumplimiento de objetivos (Heredia y Angulo, 2020).

Para los autores Ortiz et al. (2020) el liderazgo coaching juega un papel fundamental en el desempeño laboral debido a que si el liderazgo es de alto rendimiento logra que los colaboradores sean más eficientes y se centran en el cumplimiento de resultados exitosos, mediante la utilización de varias herramientas el líder llega a identificar los potenciales y áreas de mejora de cada individuo de la organización, estas herramientas son las evaluaciones de habilidades, capacitaciones, comunicación y más lo que fomenta un entorno donde cada uno puede sacar al máximo su potencial para el logro de objetivos.

En el ámbito empresarial el liderazgo coaching no solo se encarga de mejorar el desempeño laboral, sino también se encarga de fomentar un espacio de trabajo donde los colaboradores se sientan motivados y valorados para llegar a una meta y tener un potencial alto, es por ello por lo que este estilo de liderazgo es conocido como una disciplina capar de construir un futuro prometedor para aprovechar y desarrollar el potencial máximo de cada individuo.

1.5.1.5.3 Liderazgo Afiliativo

Está basada en el comportamiento humano es decir se enfoca en crear armonía y establecer conexiones emocionales dentro de la organización, estos elementos son importantes debido a que mejoran la conexión y el desempeño laboral de todos los individuos. Este estilo de liderazgo se apoya en competencias como la empatía, comunicación y la capacidad de lograr construir relaciones sólidas con la finalidad de resolver los problemas y motivar a los empleados, en especial es situaciones donde el ambiente laboral esta tenso y se busca un trabajo colaborativo más productivo (Ramírez et al., 2022).

El liderazgo afiliativo hace referencia particularmente a “las personas son primero” es decir un líder debe ser capaz de crear lazos con todo el grupo de trabajo, con la finalidad de crear armonía en el equipo y así mejorar la moral, su enfoque está basado en elogios a razón de que esto es un incentivo para todos los colaboradores de la organización (Goleman et al., 2016).

El estilo de liderazgo afiliativo gira alrededor de las personas donde el líder debe saber valorar las emociones y al grupo de trabajo por sobre las tareas y metas a cumplir, su función es motivar siempre a los trabajadores para mantener el ambiente laboral en armonía y así cumplir con el correcto desempeño laboral, este tipo de liderazgo valora mucho la comunicación debido a que las personas que se llevan bien dentro de la organización hablan mucho entre ellas y comparten sus ideas y opiniones.

1.5.1.5.4 Liderazgo Democrático

Este estilo de liderazgo se caracteriza por la participación activa y compromiso colectivo de todos los colaboradores de una organización, su importancia radica debido a que promueve un ambiente laboral en donde todos tienen derecho de voz, para expresar sus ideas y opiniones de manera clara y precisa, a partir de la creatividad y participación, la función del líder democrático es ayudar a que el equipo de trabajo se siente comprometido y valorado y se puedan llevar a cabo los objetivos comunes planteados (More, 2021).

Liderazgo democrático se entiende como una capacidad esencial que posee un líder para guiar de manera positiva a un equipo al logro de resultados, este estilo fomenta el entusiasmo y el compromiso de los empleados lo que les permite realizar sus tareas de manera eficiente, uno de las características principales del líder es saber delegar y gestionar las responsabilidades de manera equitativa y con el propósito de lograr un ambiente de colaboración dentro de la organización (Quishpe, 2021).

En el ámbito organizacional, el estilo de liderazgo democrático se caracteriza por tomar en cuenta la participación de todo el equipo de trabajo en el proceso de la toma de decisiones, este liderazgo posee un enfoque basado en que todos los individuos tienen voz y pueden aportar con ideas u opiniones en favor del crecimiento de la organización. Por tanto, el diálogo abierto es un aspecto fundamental en este estilo, porque a raíz de esto el ambiente laboral puede ser más colaborativo e inclusivo.

1.5.1.5.5 Liderazgo Timonel

Para Ramírez et al. (2023) el liderazgo timonel se caracteriza por establecer niveles de rendimiento alto y la mejora continua de las actividades, este tipo de líder tiene la capacidad de convertirse en un ejemplo a seguir para sus colaboradores al momento de ejercer sus tareas de manera excelente, también su función es identificar quienes cumplen con los estándares de rendimiento y quienes no, a partir de esto el líder puede buscar posibles soluciones y así mejorar el desempeño laboral.

El liderazgo timonel hace mención del enfoque directo y orientado al control, en este estilo el líder da a conocer las actividades a realizar a los trabajadores, supervisa y realiza las correcciones necesarias para asegurar que se realicen de manera correcta. Actúa como timonel de un barco encargado de establecer y mantener la dirección correcta, su enfoque se basa en ser efectivo y es el más común al momento de cumplir con las tareas de una manera más rápida y precisa (Torres, 2020).

El estilo timonel es un tipo de liderazgo que se basa en altos estándares de rendimiento de los trabajadores y espera que se cumplan de manera rápida y precisa las actividades, este líder actúa constantemente como un guía, tiene como finalidad cumplir los propósitos de la organización mediante una supervisión exigente que cumpla con sus expectativas. El líder es conocido por ser exigente, es atento a todos los detalles y a veces se encarga el mismo de realizar las cosas cuando considera que el trabajo de los demás no cumple con sus estándares.

1.5.1.5.6 Liderazgo Autoritario

Desde el punto de vista de De la Cruz (2022) el liderazgo de tipo autoritario se basa en un enfoque donde el líder toma las decisiones de manera unilateral, sin tomar en cuenta al equipo de trabajo y espera que sus decisiones sean cumplidas sin cuestionamiento alguno, en este estilo de liderazgo las reglas y directrices son establecidas solamente por el líder y presiona a sus compañeros de equipo a cumplir todas las obligaciones y responsabilidades de manera rigurosa.

El liderazgo autoritario está basado en una estructura jerárquica rígida en donde todas las decisiones son tomadas solo por él una persona de la alta gerencia, es decir, esta persona es la que toma control absoluto sobre toda a organización sin tomar en cuenta a los demás, este tipo de líder no solo baja la moral de los colaboradores sino también reduce la capacidad de aportar ideas y opiniones a sus trabajadores (Yangali y Torres, 2020).

Este estilo de liderazgo, aunque en otros contextos sería de gran importancia, por ejemplo, cuando se quiera mantener la disciplina y el control de la organización, puede también afectar de manera directa a la moral y al desempeño laboral del equipo de trabajo, debido a que, estos se podrían sentir desmotivados y limitados a demostrar sus capacidades a favor del crecimiento de la organización.

1.6.1 Variable dependiente: Desempeño laboral

1.6.1.1 Desempeño laboral

En la era actual el desempeño laboral es uno de los temas más importantes dentro de las organizaciones esto debido a su gran importancia en las gestión de los recursos humanos y el desarrollo organizacional, independientemente del sector o tamaño de las empresas la competitividad dentro de cualquier mercado ahora es alto, por lo tanto, las organizaciones dependen de la productividad y rendimiento de sus trabajadores para el logro de los objetivos que ayuden en su desarrollo (López y Mendoza, 2022).

El desempeño laboral es un factor primordial dentro las organizaciones, debido a que refleja el rendimiento de sus trabajadores en cuanto al cumplimiento de tareas y responsabilidades, el desempeño no solo se mide por la cantidad de trabajos realizados, sino también por su actitud, comportamiento y resultados de las labores realizadas en cada función asignada (Almanza y Marulanda, 2022).

El desempeño laboral dentro de las organizaciones generalmente hace referencia a las competencias, actitudes y habilidades que tienen los empleados para cumplir con sus tareas asignadas, para las empresas este factor es de gran valor debido a su

funcionamiento ya que permite una mayor productividad, rendimiento laboral, trabajo en equipo que permite a una organización lograr su desarrollo.

1.6.1.2 Clima organizacional

Para los autores Iglesias et al. (2020), el clima organizacional en la actualidad es uno de los principales temas de interés en las organizaciones, esto debido a su influencia directa en procesos organizacionales y psicológicos tales como la comunicación, resolución de problemas, motivación, aprendizaje, toma de decisión, un clima organizacional no se encarga solo de promover la eficiencia de las operaciones, sino también promueve el bienestar laboral del equipo de trabajo.

El clima organizacional es la percepción que tienen los trabajadores de una organización acerca del ambiente laboral dende se desempeñan, este término es uno de los aspectos más importantes dentro de la gestión de los recursos humanos, entre los factores más relevantes del clima organizacional se encuentran la comunicación interna, las relaciones interpersonales, el liderazgo, la cultura organizacional, políticas, condiciones físicas del lugar de trabajo y más (Chagray et al., 2020).

En las organizaciones cuando los trabajadores sienten un ambiente laboral positivo, que reconocen sus esfuerzos y que fomenta el trabajo en equipo, es más posible que el rendimiento sea mucho mejor en cada una de sus actividades para beneficio de la organización, por otra parte, si el clima organizacional es negativo, es decir, la limitada comunicación, falta de reconocimiento en sus logros, desmotivación, etc., existe un bajo desempeño laboral. Por ello es importante que las organizaciones estén atentas lo que ocurre con las personas a su alrededor.

1.6.1.3 Administración de talento humano

De acuerdo con Gaspar (2021) la administración de talento humano es uno de los factores más importantes de las organizaciones esto debido a su función de maximizar el potencial de los trabajadores y forjar las habilidades y capacidades alineados a los objetivos de la organización. Su enfoque principal no es solo contratar y capacitar al

personal, sino también el de crear un mejor ambiente laboral que permita el desarrollo constante la motivación y compromiso de los colaboradores de la organización.

La administración de talento humano es un pilar fundamental para el éxito de las organizaciones en el entorno empresarial actual. En un mundo donde la competencia es más feroz y las tendencias de los consumidores son más exigentes, las empresas consideran que el principal activo son las personas que trabajan en las diferentes áreas. La gestión de talento humano no solo se limita en contratar y retener empleados, sino que también en mejorar el ambiente laboral y el desarrollo profesional de sus colaboradores, con el objetivo de cumplir las metas y promover el crecimiento de la organización (Arias y otros, 2023).

En el marco de la administración de talento humano, las organizaciones deben conocer algunos de los aspectos claves que afectan de manera directa al desempeño laboral, se detallan algunos:

- Presencia de personal calificado: una de las principales características que deben tener las organizaciones para conseguir éxito es tener la capacidad de atraer y retener personas con grandes talentos.
- Maximización de capacidades: la introducción correcta del talento humano no solo se encarga de seleccionar personal, sino también de capacitar para que se puedan desempeñar de manera correcta en cada una de sus actividades.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional: es importante para generar un ambiente de trabajo basado en colaboración y apoyo, por ello es esencial fomentar el trabajo en equipo ya que de esa manera se pueden optimizar procesos y tiempos al momento de realizar actividades que llevaran al éxito de las organizaciones.
- Administración eficiente de recursos humanos: la gestión del capital humano incluye una planificación estratégica de la fuerza laboral, mediante la identificación de capacitación y el desarrollo de estrategias para que el personal esté atento a las nuevas tendencias en el mercado (Idalberto, 2009).

Para el éxito de las organizaciones es esencial la administración del talento humano, esto debido a su importancia en el desarrollo de los objetivos organizacionales y la creación de un buen ambiente laboral. Las organizaciones al invertir en la capacitación y bienestar de sus empleados no solo logran una mejor productividad, sino también un entorno laboral donde la lealtad y compromiso por parte de sus trabajadores serán la clave principal del éxito. En un entorno empresarial que está en constante cambio, las organizaciones que invierten y priorizan la gestión de talento humano estarán mejor posicionadas para enfrentarse a los desafíos y aprovechar las nuevas oportunidades.

1.6.1.4 Gestión empresarial

La gestión empresarial se refiere a la realización de acciones y procesos que permiten a una organización administrar y coordinar los recursos y facilitan la realización de las actividades diarias, la gestión empresarial no solo se encarga de administrar los recursos financieros o materiales sino también de integrar ideas y habilidades de los trabajadores, en este sentido un factor clave dentro de la organización es el trabajo en equipo a razón de que la comunicación y colaboración es fundamental para el logro de los objetivos establecidos (Soza, 2023).

Para Pereira (2019), la gestión empresarial se conoce como una columna importante que sostiene a la organización en el mercado competitivo y cambiante. En una era donde las tendencias de los consumidores son más exigentes y cambiantes, es fundamental que las empresas puedan adaptarse y evolucionar para tener éxito y supervivencia, la gestión empresarial no solo se encarga de administrar los recursos de la organización, sino también de crear estrategias basadas en el incremento de la productividad y rendimiento en los diferentes departamentos.

En el mercado actual la gestión empresarial es considerado uno de los factores más relevantes para las organizaciones, esto debido a su aporte en la generación de estrategias y planificación de los recursos, las empresas. La capacidad de dirigir una empresa de manera más efectiva es conocida como ventaja competitiva ya que no solo permite a las empresas a sobrevivir en el mercado, sino también a crecer en el mercado actual.

1.6.1.5 Factores del desempeño laboral

1.6.1.5.1 Rendimiento en la tarea

El rendimiento en la tarea se refiere a las conductas directamente relacionadas con las tareas técnicas del puesto de trabajo, como es la planificación, organización y el logro de los resultados. Este término principalmente se basa en analizar como los empleados cumplen con las funciones técnicas de su puesto de trabajo (Fadul, 2021).

Para Mendieta et al., (2020), uno de los factores para el rendimiento en las tareas son las competencias laborales como, las habilidades, capacidades y destrezas que permiten a los trabajadores de una organización tener un mejor desenvolvimiento en cada una de sus tareas designadas y permiten el cumplimiento de los objetivos.

Al hablar de rendimiento laboral esto se refiere a la capacidad que posee una persona logra cumplir con sus actividades o responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo de manera eficiente y efectiva, este término evalúa la calidad del trabajo realizado por una persona, tomando en cuenta el tiemplo empleado, los recursos utilizados y los estándares cumplidos.

1.6.1.5.2 Comportamientos contraproducentes

Según Álvarez et al., (2021) los comportamientos contraproducentes en el desempeño laboral son las acciones de los empleados que pueden dañar de manera directa o indirecta a una organización. Estos comportamientos incluyen los sabotajes, robos, hablar mal de la organización y más, generalmente estas acciones surgen debido a factores como la falta de ética en la organización, la insatisfacción laboral, una cultura organizacional permisiva, falta de claridad de los objetivos etc.

En las organizaciones los comportamientos contraproducentes se pueden prevenir mediante la implementación de códigos de ética, una comunicación abierta, capacitaciones sobre valores y evaluaciones periódicas al personal. También, aspectos

como la cultura organizacional positiva, el respeto y responsabilidad pueden sr fundamentales para minimizar estos comportamientos que afectan al desempeño de las organizaciones (Tupayachi, 2019).

En el ámbito laboral los comportamientos contraproducentes son aquellas acciones o actitudes negativas de los empleados que afectan al rendimiento y eficiencia de la organización. Se incluyen el desempleo deficiente, la falta de compromiso, los conflictos interpersonales, mal uso de recursos, irresponsabilidad, deshonestidad, fraude y más comportamientos que afectan de manera negativa al desarrollo de la organización.

1.6.1.5.3 Rendimiento en contexto

El rendimiento en el contexto hace referencia al nivel de efectividad que posee una persona al momento de cumplir sus tareas en la organización donde se desempeña. Estas capacidades pueden medirse desde diferentes perspectivas dentro del desempeño laboral a partir de, la calidad de trabajo, la productividad alcanzada, el uso de recursos o los tiempos establecidos (Gonzalo et al., 2022).

Para Sánchez et al., (2022) el rendimiento en el contexto puede estar influenciado por varios factores como es, el estilo de liderazgo, la motivación a los trabajadores, el ambiente laboral, la comunicación y los recursos de la organización. Si no existe los factores antes mencionados puede afectar al rendimiento laboral y por tanto los objetivos determinados por la organización no se podrán cumplir con éxito.

El rendimiento en el contexto en las organizaciones hace referencia a las capacidades que tiene una persona para cumplir con las expectativas y objetivos establecidos en el entorno donde labora. En este sentido, el término puede estar influenciado por otros factores como, el limitado liderazgo, un ambiente laboral deficiente, la escaza colaboración en equipo, etc., que afecta al éxito de las organizaciones.

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA

2.1 Materiales

La presente investigación se llevó a cabo mediante la aplicación de una encuesta y un cuestionario validado por otro autor de manera cuidadosa, el cuestionario tuvo preguntas cerradas y con opciones de respuesta de una escala de Likert.

Los análisis de los datos se dieron a conocer mediante la utilización de equipos técnicos, como un portátil con conexión a internet, el estadístico SPSS, Microsoft Excel, Microsoft Word, la conexión a Internet y también la plataforma de Google académico en la cual se llevó a cabo la encuesta en línea de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga.

2.2 Métodos

2.2.1 Enfoque

2.2.1.1 Enfoque cuantitativo

Según Cajas et al., (2023) el enfoque cuantitativo hace referencia a todos los cálculos numéricos es decir está enfocada en la medición y estadística de datos, se realizan los cálculos para conocer las variables de una determinada población, las técnicas para la recolección de datos y más.

El enfoque cuantitativo es aquella técnica de investigación que permite el análisis de manera estructurada de una cantidad de datos numéricos y busca medir los fenómenos y establecer relaciones entre las variables de estudio, este enfoque utiliza herramientas como las encuestas para obtener la información estructurada. También mediante una estadística de datos permite analizar las hipótesis planteadas (Sánchez F. , 2019).

El enfoque cuantitativo se centra en recopilar y analizar los datos numéricos de una investigación, con la finalidad de probar la hipótesis, comprender fenómenos y establecer patrones. En la investigación se optó por el enfoque cuantitativo porque que permite la recopilación de información numérica a partir de la aplicación de encuestas, que permitirán el análisis de datos y conclusiones valiosas, que demuestren una investigación realiza correctamente.

2.3. Alcance o tipo

2.3.1 Transversal

El estudio transversal es importante para determinar la prevalencia de una condición conocido como "estudio de prevalencia" busca evaluar la unión entre las variables de estudio, es decir, para tener un enfoque más analítico, este estudio es una alternativa para la búsqueda de información en escenarios con recursos limitados (Vega y otros, 2022).

En ingles con su nombre "cross-sectional study" el estudio transversal indica una perspectiva temporal y espacial, este estudio observa, describe y analiza los fenómenos de estudio como a las personas, el problema, el lugar, el tiempo y más (Manterola y otros, 2023).

El estudio transversal reunió datos en un único periodo de tiempo, lo que facilita al análisis de prevalencia y buscar la relación entre las variables, el estudio muestra una perspectiva del problema que ayuda a comprender el contexto general y establecer las bases para las investigaciones a futuro. Además, permite la medir la correlación entre las variables de estudio.

2.3.2 Diseño descriptivo

Según Guevara et al., (2020) la investigación descriptiva se lleva a cabo cuando se desea detallar y caracterizar una realidad sin intervenir en él, este tipo de investigación se limita solo a recolectar los datos y organizar la información de manera precisa y objetiva, para el correcto análisis y tener una visión detallada de aspecto investigado.

La investigación descriptiva tiene como objetivo general proporcionar información detallada y precisa de los fenómenos de estudio, la característica principal de esta investigación es conocer los comportamientos y condiciones de los sujetos de estudio. La investigación descriptiva se aplica desde el principio del estudio donde se busca comprender el contexto y las variables (Martínez & González, 2020).

La investigación descriptiva porque permite describir los resultados obtenidos de la investigación, mediante la recolección de la información numérica que permite realizar los análisis estadísticos y describir los resultados, gráficos, tablas etc.

2.3.3 Correlacional

El análisis correlación dentro del marco de una investigación, plantea la necesidad de formular una hipótesis que determine la relación entre dos o más variables, la relación puede ser positiva cuando las variables van solo a una misma dirección y negativa cuando las variables van en direcciones opuestas, la correlación varía entre 1 o -1 y el cero indica una carencia de correlación (Ramos, 2020).

El autor Gómez (2020) determina que una investigación correlacional es un estudio que tiene como finalidad identificar y analizar la relación entre dos o más variables, este enfoque de la investigación no solo busca establecer una casualidad, es decir, que una variable tenga efecto en otra, sino se encarga de determinar la conexión que existe y que tan fuerte es dicha conexión.

La investigación correlacional se enfoca en analizar si existe o no la relación entre dos variables de estudio sin la necesidad de manipular la información, partiendo desde una hipótesis y previo al análisis estadístico que determina si la relación existe entre las dos variables.

2.4 Modalidad

2.4.1 Investigación de campo

La modalidad de investigación de campo se refiere a un proceso mediante el cual se pueden obtener datos acerca de la realidad a ser estudiada para obtener las conclusiones, por lo tanto, el estudio se debe realizar tal cual se presenta si interferir en ninguna de las variables, la investigación se lleva a cabo fuera de un laboratorio (Nájera & Paredes, 2017).

Para Pontis (2022) la investigación de campo es un método que permite la observación, recolección y análisis de los datos de manera directa, de una realidad donde ocurre el fenómeno de estudio, sin la necesidad de manipular las variables de estudios. Esta investigación es importante debido a que permite la recolección de datos primarios.

En la presente investigación se prevé hacer uso de la investigación de campo, mediante una visita a la instalación de la cooperativa y la aplicación de las encuestas al personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga, esta información será procesada y sustentará el problema de investigación, de tal manera que permita tener una visión más amplia sobre el fenómeno o hecho de estudio.

2.4.2 Investigación bibliográfica

La investigación bibliográfica se caracteriza por ser un método que se basas en realizar un análisis general de la información obtenida de fuentes documentales, esta investigación se centra en recopilar, revisar y analizar información previamente

obtenida de diferentes documentos como, libros, grabaciones, sitios web, artículos, informes y más (Sánchez y otros, 2020).

Según Arias (2023), la investigación bibliográfica-documental es un método de investigación que permite la recolección, análisis e interpretación de la información de documentos, libros, artículos científicos, base de datos digitales, tesis, informes y más.

Tiene como objetivo principal obtener información sobre el tema de estudio a partir de fuentes confiables y publicadas. La presente investigación pretende hacer uso de la investigación bibliográfica-documental, debido a que gran parte de la información será recolectada de sitios web como: Revistas, libros, tesis, artículos científicos, etc., que servirán para complementar el tema de la investigación.

2.5 Población

En estadística y la investigación la población hace referencia al conjunto de elementos o individuos que son objeto de estudio y comparten características en común, la población puede ser finita o infinita. El análisis permite conocer los resultados de los comportamientos o tendencias de la población de estudio (Mejía et al., 2021).

La población dentro de la investigación hace mención del conjunto de individuos o elementos de estudio que poseen una misma característica en común, contiene unidades de análisis para el ámbito a ser estudiada (Vizaíco y otros, 2023).

En la presente investigación se analizará la información de la encuesta aplicada que nos será brindada por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga. En este caso, el total de ítems fue de 76 mismo que se aplicó a las 18 personas que laboran en las distintas áreas, por lo tanto, no será necesario realizar el cálculo de la muestra.

A continuación, se presenta los cargos y el total de personas que laboran en cada área:

Tabla 2.

Población de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi

Asesor de crédito	8
Analista de crédito	2
Jefe de Agencia	1
Asistente Dpf (depósitos, plazo fijo)	1
Gestor de Cobranza	1
Asesora de captación Dpf (depósitos, plazo fijo)	1
Cajera	2
Asistente de Atención al Cliente	1
Captación PyS	1
TOTAL	18

Nota. Las estadísticas mostradas en esta tabla provienen de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi.

2.6 Técnica

2.6.1 Encuesta

La encuesta es una técnica fundamental que permite recolectar información mediante un cuestionario estructurado aplicado, que tiene como finalidad conocer la percepción de las personas acerca del tema a investigar, algunas de las plataformas digitales para aplicar la encuesta son, Google forms, Question Pro, entre otros, estas plataformas son de gran ayuda ya que facilitan la recolección y organización de datos (Feria y otros, 2020).

Una encuesta es una técnica de recolección de datos, permite realizar preguntas de manera estructura con el fin de obtener resultados acerca de las opiniones, características, percepciones o comportamientos de las personas. Esta técnica se puede aplicar de manera escrita, oral o digital (Falcón y otros, 2019).

Las encuestas permiten obtener información acerca de sus actitudes, percepciones, necesidades y más de los individuos de estudio. En este contexto en el presente estudio se aplicará la técnica de la encuesta, misma que se aplicó a los 18 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga, para conocer la percepción del liderazgo y el desempeño laboral en la mencionada institución.

2.7 Instrumento

2.7.1 Cuestionario

Según Mex et al., (2021) el cuestionario es un instrumento que contiene preguntas diseñadas y es fundamental dentro de las investigaciones, es debido a su importancia en la recolección de datos de manera estructura y sistemática. El cuestionario debe ser validado y confiable para que su aplicación sea más efectivo y útil.

El cuestionario es un instrumento que sirve para la recolección de datos y está compuesto por varias preguntas de interés de acuerdo con el tema de investigación, en el cuestionario se incluyen preguntas cerradas, abiertas y de escala con la finalidad de obtener datos, opiniones, comportamientos etc., de las personas (Rodríguez & Reguant, 2020).

El cuestionario cuenta con 76 preguntas, 60 preguntas pertenecientes a la variable liderazgo previamente ya validados por los autores Goleman y Boyatzis en el año 2000, donde se encuentran inmersos los 6 estilos de liderazgo como son, visionario, coaching, afiliativo, democrático, autoritario, timonel y están elaborados en base a una escala de Likert en donde las dos están con una percepción positiva, las otras dos con percepción negativa y solo una con indecisión.

De igual manera se encuentran los 16 ítems pertenecientes a la variable de desempeño laboral de los autores Gabini y Salessi realizados en el año 2016, que contiene tres factores, rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y el rendimiento

en el contexto, que de igual manera se encuentran realizados mediante una escala de Likert.

2.8 Confiabilidad

2.8.1 Alfa de Cronbach

El coeficiente del alfa de Cronbach es un estadístico empleado para realizar una evaluación interna de un instrumento para verificar si existe la confiabilidad de un instrumento, este coeficiente indica que tan bien los ítems del instrumento de medición están relacionados entre sí (Roco y otros, 2024).

El estadístico del coeficiente del Alfa de Cronbach es una medida de consistencia interna evalúa la fiabilidad de una escala o conjunto de ítems en un instrumento. Los valores donde la valía de alfa oscila de $\alpha = 0,7\text{-}0,9$ es considerada confiable, en cambio sí es menor a 0,7 se puede decir que el instrumento no es confiable (Herrera y otros, 2021).

El coeficiente de Alfa de Cronbach permite medir la consistencia interna de un conjunto de ítems en un cuestionario. Se encarga de evaluar la fiabilidad de los ítems están relacionados entre sí y si miden el mismo constructo. El valor de este coeficiente se encuentra entre 0 y 1, donde valores más altos indican mayor confiabilidad, es decir, un valor entre 0.7 y 0.9 indican que la fiabilidad es buena. El Alfa de Cronbach, es necesario en proyectos de investigación para validar instrumentos y garantizar la calidad de los datos recolectados. Los valores demuestran, si el cuestionario aplicado es válido o no.

Tabla 3

Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\propto \geq 0{,}9$	Excelente
$0{,}8 \leq \propto < 0{,}9$	Buena
$0{,}7 \leq \propto < 0{,}8$	Aceptable
$0{,}6 \leq \propto < 0{,}7$	Cuestionable
$0{,}5 \leq \propto < 0{,}6$	Pobre
$\propto < 0{,}5$	Inaceptable

Nota. Los valores presentados, indican los rangos del alfa de Cronbach mismos que permiten el análisis de confiablidad del instrumento de medición.

Análisis e interpretación

Para confirmar la validez del cuestionario aplicado en el presente estudio, se aplicó el coeficiente del alfa de Cronbach, esto debido a que es un estadístico que permite medir la consistencia interna y la fiabilidad de las preguntas del instrumento aplicado. El análisis se realizó mediante el estadístico SPSS versión 25.

El alfa de Cronbach tiene un valor de 0,803 esto indica que el instrumento tiene una buena consistencia interna y que los ítems están relacionados entre sí. El valor se encuentra dentro del rango de (0,8-0,9) esto indica que el cuestionario es bueno y por lo tanto es confiable. El resultado de la encuesta aplicada a los 18 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga demuestra que los encuestados respondieron de manera coherente a las preguntas, lo que indica que las dimensiones evaluadas (como los diferentes estilos de liderazgo y los factores del desempeño laboral) están bien definidas y son relevantes para los colaboradores de la cooperativa.

Figura 1

Resumen de procesamiento de casos de confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota: Los datos presentados fueron calculados en el estadístico de software SPSS versión 25.

Figura 2

Estadística de fiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,803	11

Nota. Los datos presentados fueron calculados en el estadístico de software SPSS versión 25.

2.9 Planteamiento de la Hipótesis

El liderazgo tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga.

Hipótesis Nula (H0)

El liderazgo NO tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga.

Hipótesis alternativa (H1)

El liderazgo SI tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga.

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de los resultados.

A continuación, se presenta la tabulación de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi:

Tabla 4

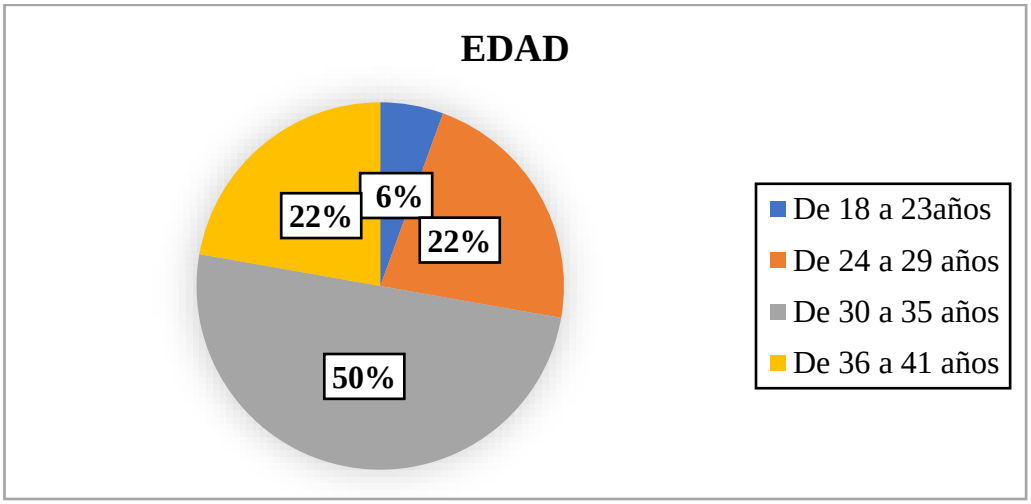
Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 23 años	1	5,56%	5,56%	5,56%
	24 a 29 años	4	22,22%	22,22%	27,78%
	30 a 35 años	9	50,00%	50,00%	77,78%
	36 a 41 años	4	22,22%	22,22%	100,00%
		18	100,00%	100,00%	

Nota. Las estadísticas mostradas en esta tabla provienen de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi.

Figura 3

Edad



Nota. Las estadísticas mostradas en esta tabla provienen de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 18 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga, la mayoría de encuestados tiene entre 30 y 35 años, lo que representa el 50% del total de encuestados, en el rango de edad de 24 a 29 años es del 22% y las edades de 36 a 41 es del 22% de los encuestados, mientras que los encuestados de 18 a 23 años representan el 6%. Los datos reflejan que la mayoría de los empleados de la cooperativa tienen entre 30 y 35 años, esto indica que existe un equipo de trabajo experimentado, con conocimientos y experiencia adecuada que ayuda a contribuir al desarrollo de la organización.

Tabla 5.

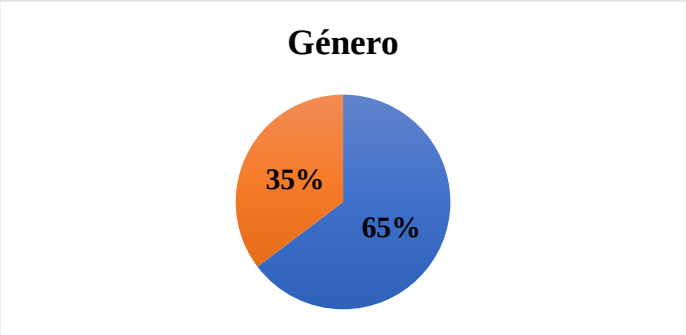
Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	6	64,70%	64,70%	64,70%
	Femenino	11	35,30%	35,30%	100,00%
	Total	18	100%	100%	

Nota. Las estadísticas mostradas en esta tabla provienen de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi.

Figura 4.

Género



Nota. Las estadísticas mostradas en esta tabla provienen de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi.

Análisis e interpretación

Del 100% de los encuestados, es decir de 18 personas de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi, refleja que el 65% son hombres y un 35,3% son mujeres, esto indica una proporción desigual entre ambos géneros, lo que supone un mayor predominio de hombres que laboran en la cooperativa.

La participación tanto de hombres como de mujeres contribuye a la diversidad de equipo, fomentando un ambiente de trabajo más colectivo y productivo, lo que genera un mejor desempeño laboral dentro de la cooperativa.

Tabla 6.

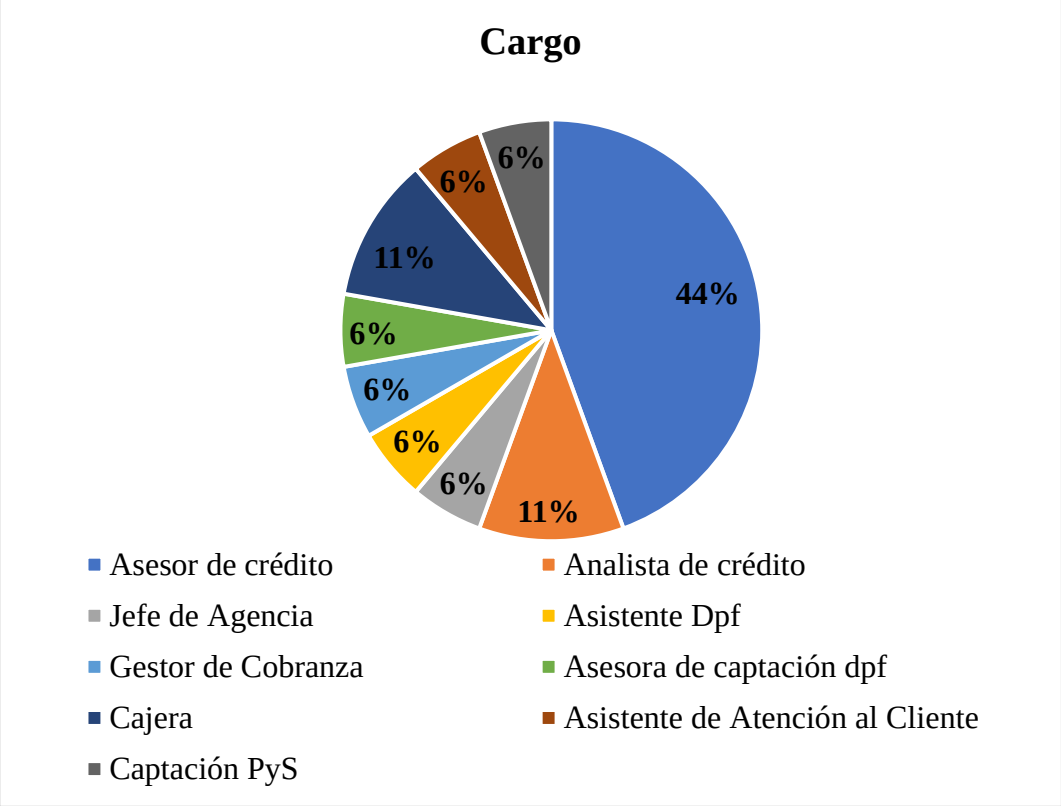
Cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Asesor de crédito	8	44,44%	44,44%	44,44%
	Analista de crédito	2	11,11%	11,11%	55,56%
	Jefe de Agencia	1	5,56%	5,56%	61,11%
	Asistente Dpf (depósitos a plazo fijo)	1	5,56%	5,56%	66,67%
	Gestor de Cobranza	1	5,56%	5,56%	72,22%
	Asesora de captación dpf (depósitos a plazo fijo)	1	5,56%	5,56%	77,78%
	Cajera	2	11,11%	11,11%	88,89%
	Asistente de Atención al Cliente	1	5,56%	5,56%	94,44%
	Captación PyS (personas y socios)	1	5,56%	5,56%	100,00%
	TOTAL	18	100,00%	100,00%	

Nota. Las estadísticas mostradas en esta tabla provienen de la encuesta aplicada al personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi.

Figura 5.

Cargo



Nota. Las estadísticas mostradas en esta tabla provienen de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi.

Análisis e interpretación

A partir de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 18 trabajadores, se muestra los cargos que poseen en las diferentes áreas, siendo mayor con un 44,44% el asesor de crédito conformado por 8 personas, los cargos de cajera y analista de crédito representan una participación igualitaria del 11% conformado por 2 personas, por otra parte los cargos de captación P y S (personas y socios), asistente de atención al cliente, asesora de captación dpf (depósitos plazo fijo), gestor de cobranza, asistente dpf (depósitos plazo fijo), y jefe de agencia representan un 6% y está conformada por 6 personas.

De los resultados obtenidos se concluye que el cargo de asesor de crédito conformado por 8 personas es el más representado dentro de la cooperativa, esto se debe a que ellos son los encargados de realizar créditos y captar clientes para el desarrollo de la cooperativa.

Percepción promedio de los encuestados

Variable: Liderazgo

Tabla 7

Total, de los datos de la encuesta

No.	Visionario	Coaching	Afiliativo	Democrático	Timonel	Autoritario	Total
1	72	74	70	78	62	60	416
2	56	56	56	54	56	48	326
3	64	76	70	80	70	58	418
4	76	70	68	72	66	70	422
5	84	88	90	88	78	56	484
6	50	50	54	52	54	46	306
7	92	76	62	82	64	72	448
8	72	70	68	80	84	68	442
9	82	66	74	80	58	52	412
10	92	98	92	100	100	92	574
11	64	74	68	76	58	66	406
12	56	68	68	60	58	58	368
13	48	38	54	66	78	72	356
14	58	74	62	74	70	68	406
15	74	80	76	70	68	54	422
16	90	78	80	80	62	58	448
17	70	64	68	90	56	60	408
18	48	50	58	56	50	50	312

Nota. Las estadísticas mostradas en esta tabla provienen de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi.

Tabla 8.

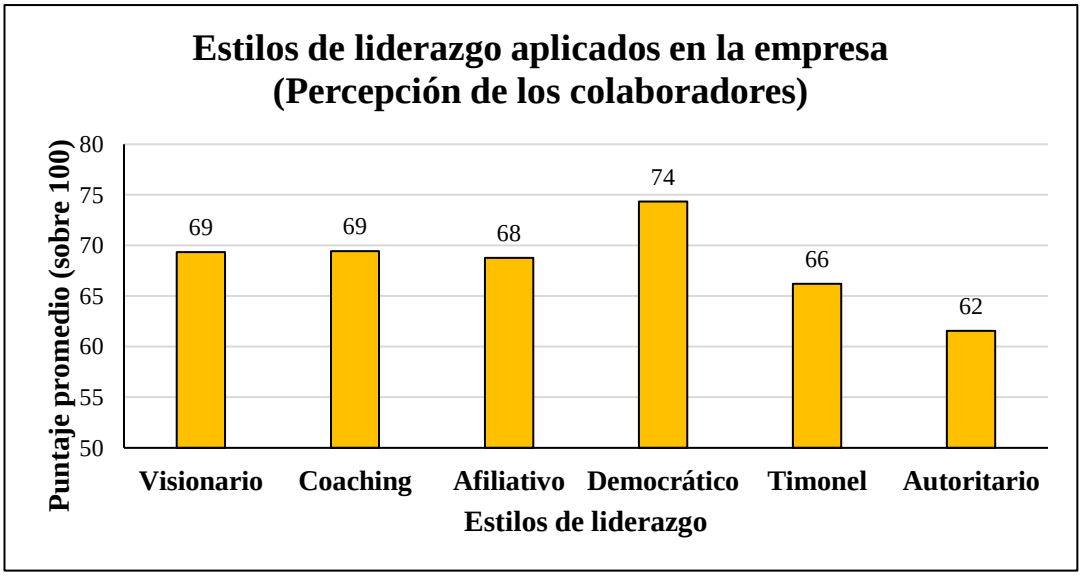
Promedio de percepción liderazgo

Visionario	69%
Coaching	69 %
Afiliativo	68 %
Democrático	74 %
Timonel	66 %
Autoritario	62 %

Nota. Las estadísticas mostradas en esta tabla provienen de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi.

Figura 6.

Promedio de percepción, Liderazgo



Nota. Las estadísticas mostradas en esta tabla provienen de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta realizada (tabla 6 y tabla 7, figura 6) a los 18 empleados, de los 60 ítems de los estilos de liderazgo se puede observar que el liderazgo existente dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi es el estilo democrático que posee un 74% siendo el más alto, le sigue el estilo coaching

con un 69 %, el estilo visionario con un 69%, un 68% del estilo afiliativo, el estilo timonel con un 66% y el autoritario con un 61%.

Este hallazgo sugiere que, dentro de la cooperativa se valora un estilo democrático orientado al desarrollo de los equipos, es decir, en la cooperativa se toman en cuenta a todo el equipo para las diferentes actividades como la toma de decisiones, para generar innovación y para la satisfacción laboral. Pero sin dejar de lado que este tipo de liderazgo mucha de las veces no es recomendable a razón de que el líder debe saber tomar sus propias decisiones y no depender de todo un equipo.

Variable: Desempeño laboral

Tabla 9

Total, datos de la encuesta

N-	Rendimiento en la tarea	Comportamientos contraproducentes	Rendimiento en el contexto	Total
1	63	80	60	203
2	83	40	80	203
3	83	80	95	258
4	66	76	80	222
5	89	100	95	284
6	71	36	70	177
7	83	92	95	270
8	83	64	70	217
9	97	100	95	292
10	97	20	100	217
11	86	100	75	261
12	57	60	50	167
13	94	80	95	269
14	69	80	85	234
15	69	88	75	232
16	97	92	85	274
17	94	72	75	241
18	83	96	65	244

Nota. Las estadísticas mostradas en esta tabla provienen de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi.

Tabla 10.

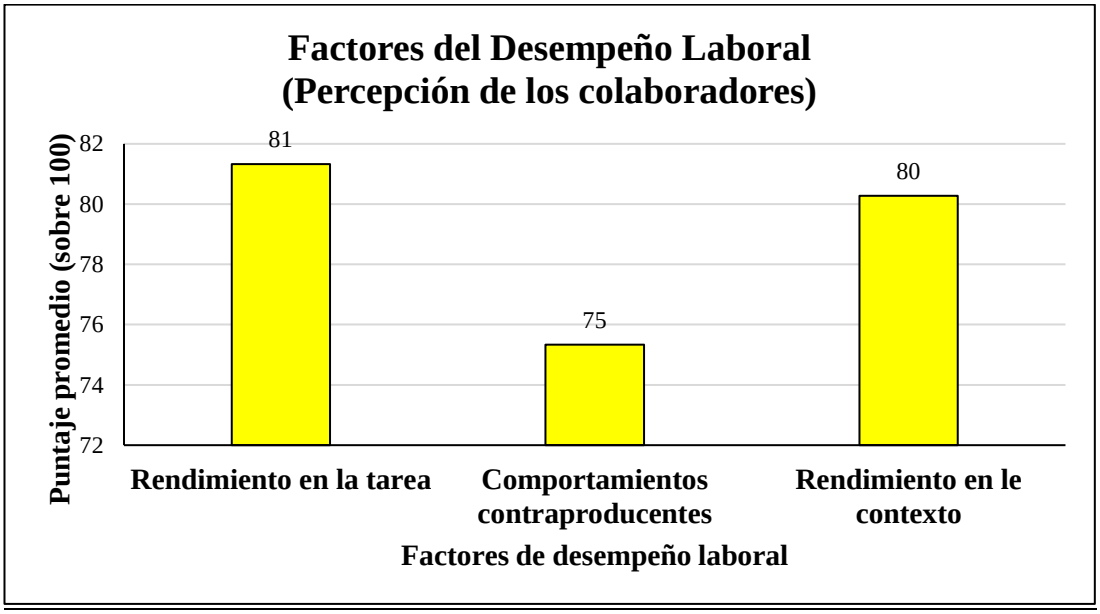
Promedio de percepción desempeño laboral

Rendimiento en la tarea	81%
Comportamientos contraproducentes	75%
Rendimiento en el contexto	80%

Nota. Las estadísticas mostradas en esta tabla provienen de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi.

Figura 7.

Promedio de percepción, Desempeño laboral



Nota. Las estadísticas mostradas en esta tabla provienen de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta realizada (tabla 8 y tabla 9, figura 7) a los 18 empleados, de los 16 ítems de los factores de desempeño laboral la gráfica muestra, el rendimiento en la tarea que tiene la puntuación más alta con un 81%, lo que indica un fuerte enfoque en la eficiencia y la calidad en las tareas específicas asignadas. Le sigue rendimiento en el contexto con un 80%, lo cual resalta la importancia de adaptarse al entorno laboral y colaborar eficazmente con los demás.

En contraste, los comportamientos contraproducentes tienen una puntuación baja del 75%, sugiriendo que los comportamientos negativos o disruptivos son menos comunes o tolerados en este entorno. En general, estos resultados reflejan un entorno laboral donde el desempeño en tareas y la adaptación al contexto son altamente valorados, mientras que los comportamientos contraproducentes se mantienen relativamente bajos, promoviendo una cultura de productividad y cooperación.

3.2 Verificación de hipótesis

3.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 11.

Normalidad Variable Liderazgo

	FACTORES	**Shapiro-Wilk**		
		Estadístico	**gl**	**Sig.**
V1: ESTILOS DE LIDERAZGO	Visionario	,939	18	,282
	Coaching	,960	18	,604
	Afiliativo	,924	18	,151
	Democrático	,959	18	,581
	Timonel	,900	18	,058
	Autoritario	,922	18	,139
	Total	,924	18	,151
V2: DESEMPEÑO LABORAL	Rendimiento en la tarea	,915	18	,107
	Comportamientos contraproducentes	,879	18	,025
	Rendimiento en el contexto	,937	18	,261
	TOTAL	,968	18	,761

Nota. Las estadísticas presentadas en esta tabla provienen de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi, los datos analizados se realizaron mediante el estadístico SPSS.

Análisis e interpretación

Se realizó el análisis de normalidad mediante Shapiro-Wilk esto debido a que el número de datos es menor a 50, se empleó 18 datos, de la primera variable los estilos de liderazgo presentan una significancia mayor a 0,05, lo que se concluye, no se rechaza hipótesis nula e indica que los datos tienen una distribución normal, en el caso del liderazgo Timonel muestra un valor de 0,058 lo cual es cercano a 0,05, esto podría sugerir cierta desviación de la normalidad, aunque no sea tan significativa.

En cuanto al desempeño laboral, las variables de "rendimiento en la tarea" y Rendimiento en el contexto, cumplen la normalidad al ser ($p > 0.05$), pero el factor de "comportamientos contraproducentes" presenta una significancia de 0,025, esto indica que no se cumple con la normalidad. Por lo tanto, para la comprobación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de Spearman.

3.2.2 Correlación de Spearman

Tabla 12

Interpretación del coeficiente de correlación Spearman

Intervalo	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 - 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 - 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 – 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 – 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 – 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 – 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 – 0,39	Correlación positiva baja
0,4 – 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 – 0,89	Correlación positiva alta
0,9 – 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota En la siguiente tabla se presentan los intervalos de correlación y su respectivo significado, de las correlaciones positivas como negativas, lo que permite analizar la dirección y la intensidad del vínculo entre las variables.

Tabla 13

Correlación de Spearman

			V2: FACTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL			
			Rendi. en la tarea	**Compor. contraproducentes**	**Rendi. en el contexto**	**Total**
V1: ESTILOS DE LIDERAZGO	**Visionario**	Rho de Spearman	,330	,228	,488*	,360
		Sig. (bilateral)	,181	,362	,040	,142
	Coaching	Rho de Spearman	,100	,229	,404	,224
		Sig. (bilateral)	,694	,362	,096	,371
	Afiliativo	Rho de Spearman	,299	,248	,302	,260
		Sig. (bilateral)	,229	,321	,223	,298
	Democrático	Rho de Spearman	,548*	,197	,533*	,462
		Sig. (bilateral)	,019	,434	,023	,054
	Timonel	Rho de Spearman	,136	-,051	,546*	,156
		Sig. (bilateral)	,590	,842	,019	,538
	Autoritario	Rho de Spearman	,103	-,126	,355	,082
		Sig. (bilateral)	,683	,617	,148	,747
	Total	Rho de Spearman	,282	,167	,492*	,323
		Sig. (bilateral)	,257	,507	,038	,191

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 **(2 colas).**

Nota. Las estadísticas presentadas en esta tabla provienen de la encuesta aplicada al personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi, los datos analizados se realizaron mediante el estadístico SPSS.

Análisis e interpretación

Para la interpretación de la tabla anterior, es preciso considerar los valores más altos obtenidos mediante el cálculo de la correlación entre las variables en la que se toma las ponderaciones de las dimensiones más altas. Se aplicó la correlación de Spearman debido a que en la prueba de normalidad uno de los factores de la variable desempeño laboral, no proporcionó como resultado una distribución normal y el supuesto es que si una no cumple se debe aplicar la mencionada correlación.

- El resultado obtenido del presente estudio arrojó un coeficiente de Spearman de 0,488 esto muestra una correlación positiva moderada entre el "liderazgo visionario" y "el rendimiento en el contexto", con una significancia del 0,040, lo que estadísticamente es significativa, en este sentido, el análisis demostró que los trabajadores de la cooperativa mejoran su rendimiento en sus funciones cuando existe una comunicación efectiva y el líder tiene una visión clara de las metas, esto promueve la confianza y la proactividad del equipo.
- El análisis arrojó una correlación positiva moderada entre el estilo "liderazgo democrático" y el factor del desempeño laboral "rendimiento en la tarea" con un valor de 0,548 y con una significancia de 0,019, siendo estadísticamente significativa. Esto sugiere que, el líder dentro de la cooperativa aplica un estilo de liderazgo democrático, los colaboradores tienen un mejor desempeño en las tareas asignadas y es fundamental en la toma de decisiones, a razón de que el líder genera confianza, motivación, participación e inclusión, aunque en ocasiones este estilo no es el adecuado debido a que un líder debe conocer cómo llevar a su equipo hacia una meta en común y no esperar lo que opine la mayoría esta libertad podría generar abuso de poder por parte de los colaboradores.
- Además, este estudio tuvo otra correlación positiva moderada entre el "liderazgo democrático" y el "rendimiento en el contexto" con un valor de 0,533 y una significancia de 0,023. Esto evidenció que los trabajadores de la cooperativa tienen un mejor rendimiento en sus actividades cuando el líder fomenta la participación y consenso de manera igualitaria.

- Asimismo, se exploró la relación entre el estilo de liderazgo “timonel” y el “rendimiento en el contexto”, a partir de los resultados se puede observar que existe una correlación positiva moderada con un valor de 0,546 y una significancia de 0,019 siendo estadísticamente significativa. Aunque este estilo es un poco más exigente, los empleados pueden sentirse impulsados para generar niveles de compromiso altos y el logro adecuado de las metas.
- Se evidenció la relación entre el estilo de liderazgo democrático y el rendimiento total el cual mostró un coeficiente de 0,462, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, el valor de 0,054 al ser mayor a 0,05, demostró que estadísticamente no es significativa y por tanto no se puede rechazar la hipótesis nula. Esto implica que, aunque los datos demuestren que el liderazgo democrático fomenta un mejor rendimiento laboral, no existe evidencia suficiente que corrobore esta relación.
- Se analizó la relación entre el total de los estilos de liderazgo y el rendimiento en el contexto con un valor de 0,492 esto evidenció que existe una correlación positiva moderada y una significancia de 0,038 siendo estadísticamente significativa, Lo que indica, el empleo de diferentes estilos de liderazgo dentro de la cooperativa permitirá un mejor desempeño laboral de los trabajadores a partir de un liderazgo efectivo.
- El liderazgo Autoritario mostró una correlación positiva muy baja con un valor de 0,082 y una significancia de 0,747 siendo estadísticamente significativa. Esto indica que en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi no se aplica el estilo de liderazgo autoritario y demuestra que el líder tiene un carácter amigable con sus colaboradores y permite al equipo opinar en cada una de las actividades a ejecutarse, pero también es esencial aplicar este estilo en ocasiones porque no siempre las personas harán caso a las recomendaciones y exigencias si un líder no exige.

En el marco de la presente investigación dentro de la cooperativa, se realizó el análisis de la relación entre los estilos de liderazgo y los factores del desempeño laboral, de manera general se pudo identificar las correlaciones significativas entre los liderazgos, visionario, democrático y timonel con el rendimiento laboral, el resultado evidenció que si existe un liderazgo flexible y orientado a las necesidades del equipo pueden

mejorar el desempeño laboral y por tanto al cumplimiento de las metas de la cooperativa. Los resultados antes analizados confirman un propuesto de literatura por los autores (Bass y Riggio, 2006) quienes en su obra destacan que el liderazgo tiene la capacidad para adaptarse a las exigencias del entorno laboral.

En el análisis realizado en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi, se verifico una correlación positiva baja, aunque estadísticamente no se verifica porque p valor es muy alto 0,191 y es mayor a 0,05 y estadísticamente no es significativa, por lo tanto, no se verifica la hipótesis porque no hay suficiente evidencia estadística que demuestre una relación entre las variables. Sin embargo, al realizar un análisis individual, si se verifican relaciones directas moderadas entre el "rendimiento en el contexto" y con tres de los seis estilos de liderazgo, "democrático", "visionario" y "timonel" con 95% de confianza (correlación significativa en el nivel 0,05) el cual estadísticamente es significativa y se acepta la hipótesis nula. Esto es bueno para la cooperativa debido a que permite encontrar las que existen falencias y buscar posibles soluciones.

Para esta cooperativa se acepta hipótesis nula y se rechaza alternativa, lo que indica que no existe una relación significativa entre las dos variables de estudio liderazgo y desempeño laboral. No obstante, cabe recalcar que, dentro de los estilos tres de los seis estilos antes mencionados con uno de los factores del desempeño laboral si existe una correlación que pueden influir en el desarrollo de la organización.

CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Con base a lo anterior se concluye que, el estilo de liderazgo predominante en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga es de carácter democrático, lo que permite involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones y fomentar el trabajo en equipo. Sin embargo, en algunos casos este estilo de liderazgo no es el más recomendable, debido a que la cooperativa lo que busca es realizar las actividades de manera rápida, con claridad y que tenga una dirección firme, misma que no lograra si se espera lo que la mayoría opine. Es necesario indicar, que uno de los estilos de liderazgo poco frecuentados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga es el liderazgo autoritario.

Adicional, el autor Daniel Goleman en su obra titulada "Liderazgo que obtiene resultados" en el año 2005, indica que debería de aplicarse los seis estilos para que un líder obtenga resultados. Por lo tanto, el líder de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga necesita integrar todos los estilos de liderazgo de manera estratégica, no solo para una mejor gestión, sino también para obtener una mejor respuesta por parte de sus colaboradores y llevar al crecimiento y desarrollo sostenible de la institución.

Los factores que influyen en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga incluyen: el rendimiento en la tarea, los comportamientos contraproducentes y el rendimiento en el contexto son los factores determinan el desempeño laboral en la cooperativa, siendo los comportamientos contraproducentes el más bajo con 75%, esto demuestra que dentro de la cooperativa los colaboradores se desempeñan en un ambiente laboral sano, es decir que, los trabajadores se sienten motivados, valorados por lo tanto el rendimiento es mucho mejor al momento de cumplir con sus objetivos. El rendimiento en la tarea demuestra un 81% y el rendimiento en el contexto el 80% esto demuestra que en la cooperativa el rendimiento de los trabajadores en cada una de sus actividades si es positiva.

La relación entre liderazgo y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi demuestra una relación positiva baja esto debido a que la significancia da un valor de 0,191 lo cual estadísticamente no es significativa a ser mayor a 0,05. En el análisis individual se concluye que entre uno de los factores del desempeño laboral "rendimiento en el contexto" con los tres estilos de liderazgo "democrático" "visionario" y "timonel" existe una relación positiva moderada. En cuanto a los demás estilos de liderazgo demuestra que no existe una relación significativa con ninguno de los factores del desempeño laboral, esto demuestra la influencia del líder en la cooperativa. Por lo tanto, para esta cooperativa se acepta hipótesis nula y se rechaza la alterna, es decir, no existe relación entre las dos variables de estudio.

4.2 Recomendaciones

- El líder de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi debe fortalecer y aplicar todos los seis estilos de liderazgo para que permita un mejor desempeño laboral de sus colaboradores. Mediante una capacitación que enfatice competencias como la comunicación, toma de decisiones y el manejo de los conflictos. Esto permitirá que los lideres estén actualizando sus habilidades alineadas a los objetivos de la cooperativa.
- Implementar evaluaciones periódicas del liderazgo dentro de la Cooperativa, mediante encuestas internas a los trabajadores, entrevistas, análisis de los rendimientos de los empleados y los resultados deben ser compartidos con el líder para un mejor desarrollo de la cooperativa.
- Fomentar una cultura de feedback bidireccional entre el líder y los colaboradores de la Cooperativa esto con la finalidad de identificar áreas de mejora dentro de la organización. Por lo tanto, como se mencionó anteriormente el líder debe capacitarse para mejorar el feedback de manera constructiva y los empleados deben compartir libremente sus opiniones para un mejor ambiente laboral dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi.
- Establecer un sistema de reconocimiento y recompensas, para reconocer a los trabajadores que muestren un mejor desempeño sobresaliente, esto puede motivar a otros a adoptar prácticas de liderazgo efectivas. El sistema de recompensas debe estar alineado con los factores de desempeño laboral relevantes para la cooperativa, promoviendo así un ambiente de laboral positivo y orientado a resultados.

BIBLIOGRAFIA

Almanza, I., & Marulanda, L. (2022). Nivel de tecnoestrés y su relación con el desempeño laboral en docentes universitarios de Riohacha. *Universidad Antonio Nariño*. https://repositorio.uan.edu.co/server/api/core/bitstreams/3b5da973-bf71-42f2-9842-40d044fe2a01/content

Álvarez, J., Ruvalcaba, F., Romero, B., & Palacios, J. (2021). Comportamiento antisocial en las organizaciones: Una revisión y análisis conceptual. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social, 7*(1), 23-41. https://www.researchgate.net/profile/Belgica-Romero/publication/349076009_Comportamiento_antisocial_en_las_organizaciones_una_revision_y_analisis_conceptual/links/602321b0a6fdcc37a815dd82/Comportamiento-antisocial-en-las-organizaciones-una-revision-y-anal

Arias, F. (2023). Investigación documental, investigación bibliométrica y revisiones. *Universidad Central de Venezuela, 31*(22), 9-28. https://doi.org/ https://orcid.org/0000-0002-1786-7343

Arias, I., Guerrero, K., Orozco, W., Castro, G., & Caminos, W. (2023). La gestión del talento humano como un aporte fundamental para el desarrollo de las empresas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4*(2), 3736-3749. https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.867

Barradas, G. (2021). Hacia la responsabilidad social corporativa del líder visionario en destilerias unidad, S.A. *Revista Científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*(28), 39 – 51. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8307734

Bass, B., & Riggio, R. (2006). Transformational Leadership. *LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES, PUBLISHERS*. https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781410617095

Bravo, C., Hernández, A., Negrin, E., & Palacios, A. (2020). Comportamiento organizacional con enfoque de sistema en empresas comercializadoras .

Revista Venezolana de Gerencia, 25(91), 900-919. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890305

Cajas, M., Liccioni, E., Aldaz, S., Murillo, M., & Venegas, G. (2023). Enfoque cuantitativo y cualitativo: Una mirada de los métodos mixtos. Barinas: Fundación Editorial de la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. https://www.researchgate.net/publication/374418696_ENFOQUE_CUANTITATIVO_y_CUALITATIVO_Una_mirada_de_los_metodos_mixtos

Chagray, N., Ramos, S., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración, 2*, 3297. https://doi.org/https://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297

De la Cruz, L. (2022). Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de emergencia sanitaria. *Revista Investigación en Ciencias de la Educación, 6*(22), 135-146. https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.322

Donawa, Z., & Gámez, W. (2019). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Universidad & Empresa, 21*(36), 8-35. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5961

Estrada, S. (2007). Liderazgo a traves de la historia. *Universidad Tecnológica de Pereira. Scientia et Technic, XIII*(34), 343-348.

Fadul, A. (2021). Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera, en el año 2019. *Universidad Andina Simón Bolívar, 16*. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8346/1/T3641-MDTH-Fadul-Relacion.pdf

Falcón, V., Pertile, V., & Ponce, B. (2019). La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales: Resultados diagnóstico para la intervención en

el Barrio Paloma de la Paz (La Olla)-ciudad de Corrientes (2017-2018). *La memoria académica: XXI Jornadas de Geografía de la UNLP*, 1-23. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf

Feria, H., Mantilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica y Educación, 11*(3), 62-79. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=7692391

Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento, 6*(8), 318-329. https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942

Goleman, D. (2005). Liderazgo que obtiene resultados. *Harvard Business School Publishing Corporation*, 3-13. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24671w/Caso2_LiderazgoResultados_S3-S4.pdf

Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2016). *El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional.* DEBOLS!LLO. https://www.google.com.ec/books/edition/El_l%C3%ADder_resonante_crea_m%C3%A1s/dfjeCwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

Gómez, E. (2020). Análisis Correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de marketing y dirección de empresas. *Revista Universidad y Sociedad, 12*(6), 478-483. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf

Gonzalo, J., Lujan, R., & Romero, P. (2022). El estrés y su relación con el rendimiento laboral en conductores de transporte público de la empresa Allin Group-Javier Prado S.A. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6*(2), 2144-2163. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2016

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo, 4*(3), 163-173. https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173

Heredia, F., & Angulo, C. (2020). Eficacia del coaching para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en internos de enfermería de una universidad privada de Lambayeque, 2019. *Revista Universidad y Sociedad, 12*(4), 73-83. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400073&script=sci_arttext

Herrera, E., Robles, J., & Bautista, L. (2021). Validez y confiabilidad del Beliefs About Medicines Questionnaire en pacientes hipertensos colombianos. *Revista cuidarte, 12*(3), 2-13. https://doi.org/https://doi.org/10.15649/cuidarte.1937

Idalberto, C. (2009). *Gestión de talento humano.* Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano

Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur, 18*(6), 1189-1197. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2020000601189&script=sci_arttext&tlng=en#B1

Jacobo, C., Duarte, F., & Ochoa, S. (2020). Leadership type and organizational performance in convenience stores in México. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas, 15*(45), 38-52. https://www.researchgate.net/publication/342504079_ESTILOS_DE_LIDERAZGO_Y_DESEMPENO_ORGANIZACIONAL_EN_TIENDAS_DE_CONVENIENCIA_EN_MEXICO_STYLES_AND_ORGANIZATIONAL_PERFORMANCE_IN_CONVENIENCE_STORES_IN_MEXICO

López, J., & Mendoza, J. (2022). Factores que intervienen en el desempeño laboral en equipos de trabajo: una revisión de literatura. *Vinculatégica, 8*(4), 168-181. https://doi.org/https://doi.org/10.29105/vtga8.4-371

Manterola, C., Hernández, M., Otzen, T., Espinosa, M., & Grande, L. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *Int, J Morphol, 41*(1), 146-155. http://www.intjmorphol.com/wp-content/uploads/2023/02/Art_21_411_2023.pdf

Martínez, F., & González, F. (2020). Apuntes de investigación descriptiva y explicativa. *Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona*, 1-23. https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/204620

Mejía, J., Díaz, E., & Fuentes, L. (2021). Descripción de población, muestra y muestreo. *Metodología para la investigación en enfermería*, 151-164. https://www.researchgate.net/publication/379197457_Descripcion_de_poblacion_muestra_y_muestreo

Mendieta, M., Erazo, J., & Nárvaez, Z. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, 10*, 287-309. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7439103

Mendoza, P. (2021). Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Construcciones Inmobiliarias S.A.C. *UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS*. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1376

Mex, R., Garma, P., Nava, D., Guillen, M., & Novelo, M. (2021). Validación de un cuestionario para determinar valores asociados al consumo de Maíz. *Journal of negative & no negative results*, *6*(9), 1171-1180. https://doi.org/https://doi.org/10.19230/jonnpr.4021

More, D. (2021). El liderazgo empresarial y desempeño laboral de los trabajadores del área de ventas de las empresas de call center Lima metropolitana, 2020. UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1553/MORE%20HUAMAN.pdf

Nájera, C., & Paredes, B. (2017). Identidad e Identificación: Investigación de Campo como Herramienta de Aprendizaje en el Diseño de Marcas. *INNOVA Research Journal*, *2*(10.1), 155-164. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6259170.pdf

Pereira, C. (2019). Actualidad de la gestión empresarial en las pymes. *Apuntes contables, 24*, 39-53. https://doi.org/10.18601/16577175.n24.03

Pontis, S. (2022). Comprender la investigación de campo. Una guía práctica para diseñadores de información. *Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Cuajimalp*(114), 421. https://doi.org/ https://doi.org/10.14350/rig.60930

Quishpe, L. (2021). Estrategias de asertividad para el desarrollo del liderazgo democrático de los docentes de la unidad educativa del milenio guardiana de la lengua 27 de febrero. Universidad Tecnológica Indoamérica. https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2414/1/TRABAJO%20342%20-%20MEILE%207%2c%20QUISHPE%20CHICAIZA%20LUIS%20EDGAR.pdf

Ramírez, J., Benavides, L., & Melo, N. (2022). Retos de la alta gerencia frente a las relaciones laborales que afectan el clima organizacional. *Bogotá : Fundación Universitaria del Área Andina*. https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4517

Ramos, C. (2020). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN. *Ciencia América, 9*(3), 1-6. https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336

Roco, Á., Vladimir, S., Olguin, M., & Maureira, N. (2024). Alpha de cronbach y su intervalo de confianza. *Nutrición Hospitalaria , 41*(1), 270-271. https://doi.org/https://dx.doi.org/10.20960/nh.04961

Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *Revista de innovación y educación*. https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2020.13.230048/31484

Rozo, A., Floréz, A., & Gutiérrez, C. (2019, Julio). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, 7*(2), 62-67. https://doi.org/https://doi.org/10.15649/2346030X.543

Sánchez, A., Revilla, D., Alayza, M., Sime, L., Trelles de Peña, L., & Tafur, R. (2020). *Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en*

educación. Pontificia Universidad Católica del Perú. https://www.researchgate.net/profile/Diana-Revilla-Figueroa/publication/343426365_LIBRO_LOS_METODOS_DE_INVESTIGACION_-_MAESTRIA_2020/links/5f29733da6fdcccc43a8e56a/LIBRO-LOS-METODOS-DE-INVESTIGACION-MAESTRIA-2020.pdf#page=7

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 13*(1), 102-122. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644

Sanchez, K., Rojas, W., Terrones, S., Quinteros, D., & Carranza, R. (2022). Liderazgo de servicio como predictor del rendimiento laboral en colaboradores municipales de la provincia de San Martín, en el contexto de COVID-19. *Original, 3*(1), 1-89. https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v32n1/1132-6255-medtra-32-01-45.pdf

Soza, L. d. (2023). La importancia de la gestión empresarial. *Revista Científica Tecnológica - ISSN: 2708-7093, 3,* 29-41. https://revistas.unan.edu.ni/index.php/ReVTec/article/view/3642

Suárez, I., Tinajero, M., & Jácome, I. (2020). Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios. *Revista Publicando, 7*(24), 1-8. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2072

Torres, F. (2020). Liderazgo participativo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020. *Universidad César Vallejo*. https://hdl.handle.net/20.500.12692/47511

Tupayachi, L. (2019). Justicia y Comportamiento Discrecional en empleados de organizaciones ubicadas en Perú. *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ*. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18535

Vega, C., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2022). Estudios Transversales. *Rev. Fac. Med. Hum, 21*(1), 179-185. https://doi.org/DOI 10.25176/RFMH.v21i1.3069

Viteri, G., & Ramos, V. (2024). Percepción del Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de una Empresa de Servicios hoteleros. *Polo del Conocimiento, 9*(7), 1068-1087. https://doi.org/https://doi.org/10.23857/pc.v9i7.7552

Vizaíco, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina, 7*(4), 9723-9762. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Yangali, J., & Torres, G. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *INNOVA Research Journal, 3*(1), 58-75. https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1579

ANEXO

Anexos A

Carta de compromiso

KULLKI WASI
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO

Unidos somos fuertes

Somos Segmento 1

CARTA DE COMPROMISO

Latacunga 07 de octubre del 2024

Ing. Mba.
José Herrera H.
Presidente de la Unidad de Titulación
Carrera de Administración de Empresas
Facultad de Ciencias Administrativas
Presente. -

Yo, Adan Elias Caiza Shaca en mi calidad de Jefe de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi agencia Latacunga, me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del trabajo de titulación: "Liderazgo y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi de la ciudad de Latacunga" propuesto por la estudiante Mishel Micaela Umajinga Jacome, portadora de la Cédula de Ciudadanía 0550417612, estudiante de la carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.

KULLKI WASI COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO
Adán Caiza Shaca
JEFE DE AGENCIA

Adan Caiza
Jefe de agencia Latacunga.
No (03)2807975
No 0985824362
adan_caiza@kullkiwasi.com.ec

EDIFICIO MATRIZ AMBATO: Juan Benigno Vela y Martínez esq. (03)3 731100

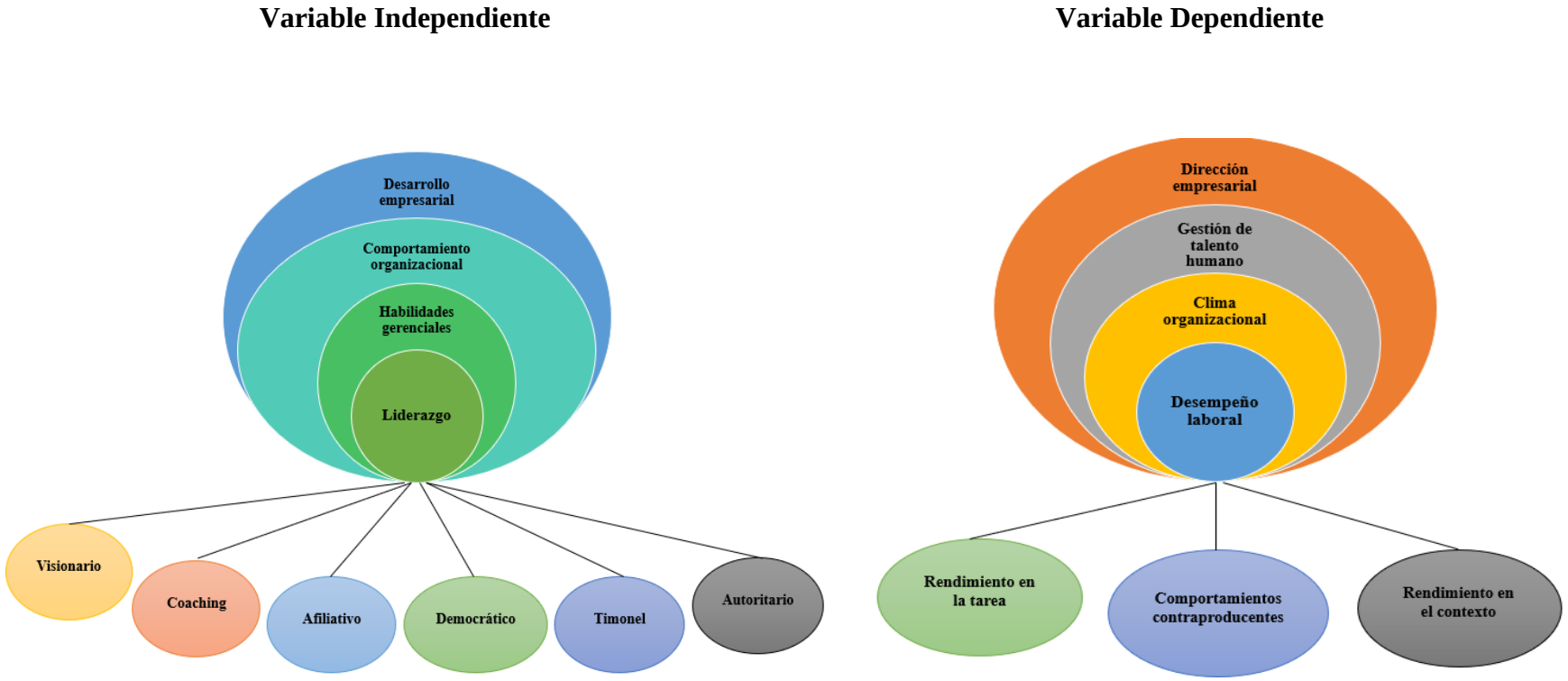
AGENCIAS: Izamba - Huachi Chico - Pelileo - Baños - Pillaro - Riobamba - Guaranda - Salcedo - Latacunga - Machachi Sangolquí - Quito Guamaní - Quito Centro - Quito La Floresta - Quito Tumbaco - Quito Cotocollao Quito Calderón - Cayambe - Otavalo - Ibarra - Santo Domingo - Durán - Guayaquil - Tena - Galápagos Santa Cruz.

www.kullkiwasi.com.ec

Scanned with CamScanner

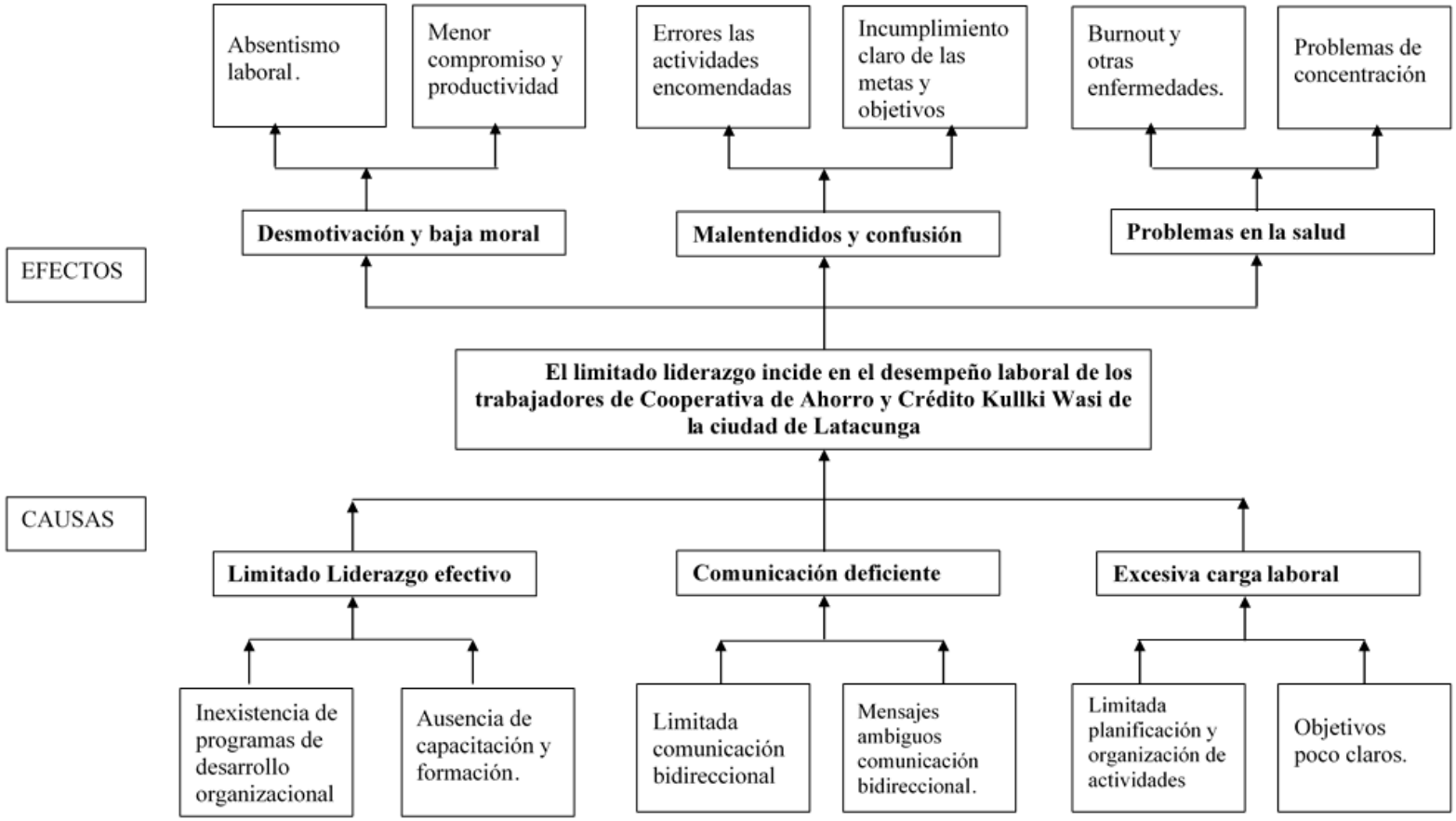
Anexos B

Red de inclusión conceptual



Anexos C

Árbol de problemas



Anexos D

Encuesta aplicada

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Ficha técnica de los estilos de liderazgo

Datos generales

Título: Cuestionario de Estilos de liderazgo Goleman y Boyatzis

Autores: Daniel Goleman y Richard Boyatzis

Año de publicación: 2000

Origen: Estados Unidos

Descripción del cuestionario:

El presente cuestionario tiene 60 ítems que corresponden a los 6 estilos de liderazgo presentado por los autores:

- Las 10 primeras preguntas corresponden al liderazgo visionario (preguntas del 1-10).
- Liderazgo coaching corresponde las 10 siguientes (preguntas del 11-20).
- Liderazgo afiliativo corresponde a los 10 ítems siguientes (preguntas del 21-30).
- El liderazgo democrático corresponde a los siguientes 10 ítems (preguntas del 31-40).
- El liderazgo timonel corresponde a los 10 siguientes (preguntas del 41-50).
- El liderazgo autoritario, está compuesto de las 10 siguientes (preguntas del 51-60).

Cuestionario de los estilos de liderazgo de Goleman y Boyatzis

Edad: **Sexo:** M F **Cargo:**

Propósito.

El propósito de este Cuestionario es evaluar la percepción de los colaboradores sobre el liderazgo dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi y su impacto en el desempeño laboral, con el fin de identificar el estilo de liderazgo aplicado y como se relaciona con el rendimiento organizacional.

Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto, NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una X en la casilla correspondiente, la respuesta que mejor describa su opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco. La información recabada será utilizada solamente con fines académicos.

La escala utilizada es del 1 (Nunca) al 5 (Frecuentemente).

1- Nunca
2- Rara vez
3- A veces
4- A menudo
5- Frecuentemente

	VISIONARIO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Propone y comunica con claridad los propósitos, misiones y objetivos de la organización.					
2	Descubre los intereses de sus colaboradores y los orienta hacia el objetivo común.					
3	Adapta la Visión y las estrategias de la organización a las exigencias de la realidad.					
4	Identifica los impedimentos y resistencias al avance de la organización con el fin de eliminarlos o sortearlos.					
5	Construye su proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de sus colaboradores.					

6	Da un amplio margen de libertad para que cada persona avance a su manera hacia la consecución de los objetivos.					
7	Sabe convertir la visión general de la organización en visiones más concretas a nivel función o equipo o de trabajo.					
8	Recuerda constantemente a sus colaboradores cual es la Visión y los objetivos prioritarios a fin de que vean "el bosque sobre los árboles" (Alineación).					
9	Es honesto y transparente en las comunicaciones hacia sus colaboradores.					
10	Se identifica con apasionamiento con las visiones y estrategias de su empresa que vive como propias.					
	COACHING					
11	Se interesa por las motivaciones y los objetivos profesionales de sus colaboradores.					
12	Focaliza sus esfuerzos en conseguir un equipo de colaboradores crecientemente preparados, integrado y competitivo.					
13	Ofrece retroalimentación tanto positiva como negativa sobre la forma en que sus colaboradores realizan su trabajo.					
14	Es exigente y minucioso en su labor de "formador" de otros a los que pide que den lo mejor de sí mismos.					
15	Identifica los puntos fuertes de sus colaboradores con el propósito de promover su crecimiento personal.					
16	Conecta las motivaciones de las personas de su unidad con los objetivos a medio y largo plazo de la misma.					
17	Exige superar continuamente tas metas conseguidas con el objetivo de "despertar" y poner en acción nuevas y mejores competencias.					
18	Construye su influencia en sus dotes y habilidades de					

	descubrimiento de talentos y capacitación de personas.					
19	Utiliza los fracasos de las personas como estímulos para su superación (Construye sobre el error).					
20	Delega responsabilidades y resultados como mecanismo para dar autonomía y capacidad de decisión a las personas de su unidad.					
	AFILIATIVO					
21	Influye en los demás a través de cultivar y mantener una sintonía emotiva con sus colaboradores.					
22	Considera la vida personal y profesional como un todo indisoluble y actúa en consecuencia.					
23	Conoce bien a sus colaboradores y establece con ellos vínculos de confianza y proximidad.					
24	Se esfuerza por satisfacer de forma simultánea las necesidades de las personas y los objetivos de su organización.					
25	Trabaja activamente para conseguir armonía, cohesión y sinergia como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo.					
26	Está presente y ofrece su apoyo en los momentos de crisis y dificultades personales.					
27	Cultiva un clima de trabajo en el que prevalecen la fidelidad a la Misión, la ayuda mutua y la importancia central de la persona.					
28	Mantiene una comunicación abierta y honesta sobre los objetivos de su unidad y su relación con las expectativas de las personas.					
29	Facilita y promueve activamente las conductas de colaboración y compromiso entre los miembros de su unidad.					
30	Da sentido al trabajo de los individuos aun en tareas burocráticas y personalmente poco estimulantes.					

	DEMOCRÁTICO					
31	Escucha, respeta y considera atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir.					
32	Busca la participación activa de las personas involucradas a la hora de proponer planes concretos de acción.					
33	Comparte con su equipo sus visiones y objetivos con el propósito de lograr un máximo acuerdo sobre los mismos.					
34	Mantiene una "actitud democrática" en la gestión de los asuntos de su unidad.					
35	Gestiona bien las reuniones de trabajo a fin de conseguir elevada participación y a la vez alta eficiencia.					
36	Sabe asumir la responsabilidad de decidir personalmente en momentos de urgencia, pero explica a "posteriori" las razones de su decisión.					
37	Acepta como natural su insuficiente conocimiento de varios temas y la necesidad de escuchar atentamente a las personas expertas y en muchos casos delegarles la decisión final.					
38	Busca activamente las opiniones de los demás como fuente de ideas frescas y novedosas que mejoren sus propias opciones y soluciones.					
39	Actúa de forma razonada y razonable como base en la que sustentar un dialogo fructífero con otras personas.					
40	Gestiona con delicadeza, pero a la vez con firmeza las situaciones de conflicto entre personas e intereses diversos.					
	TIMONEL					
41	Estimula continuamente a su equipo para superar los resultados de la competencia.					

42	Diseña y pone en marcha estrategias especialmente agresivas e innovadoras para conseguir sus objetivos.					
43	Ejemplifica con su conducta un estilo atrevido, activo y claramente ganador.					
44	Considera a las personas como recursos organizativos de los que hay que obtener un rendimiento óptimo.					
45	Conseguir resultados visibles es su prioridad, el precio a pagar por ellos (tensión, esfuerzo) es una consideración secundaria.					
46	Supervisa de cerca las operaciones de su equipo para asegurarse que se hacen "a su manera".					
47	Le gusta ser el centro de atención de su equipo y que se reconozca públicamente su valía.					
48	Ante el fracaso personal le cuesta reaccionar, se bloquea, puede culpar a los demás o hasta reaccionar con violencia.					
49	Cambia sus objetivos muy rápidamente y sin previo aviso pudiendo genera confusión en sus seguidores.					
50	Exige que todos hagan lo que él es capaz de hacer y no entiende que algunos no le sigan.					
	AUTORITARIO					
51	Muestra una gran confianza en sí mismo y seguridad a la hora de tomar decisiones, especialmente en momentos de crisis.					
52	Es incansable y muy tenaz a la hora de conseguir los objetivos propuestos.					
53	Delega actividades y tareas, pero no la autoridad para modificar o ajustar las decisiones ya tomadas.					
54	Es protector con las personas que le obedecen, respeta a los que abiertamente le contradicen, pero no perdona a los que le engañan.					

55	Su comportamiento suele ser “excesivo” sea cual sea la actividad a que se dedique.					
56	Le gusta que las cosas se hagan a su manera y acepta con dificultad que se contradigan sus órdenes.					
57	Es parco en dar retroalimentación y cuando la ofrece es normalmente para poner de manifiesto lo que no funciona.					
58	No acepta los fracasos personales ni la sugerencia de que está equivocado en su forma de ver el mundo.					
59	Cambia de opinión en función de cuál es su estado de ánimo creando desconcierto en sus seguidores.					
60	Es poco consciente respecto al clima “toxico” y tenso que puede crea a su alrededor (incomprensiblemente para sus subordinados).					

Ficha técnica del desempeño laboral

Datos generales

Título: Validación de la escala de rendimiento laboral individual de trabajadores argentinos.

Autores: Sebastián Gabini, Solana Salessi

Año de publicación: 2016

Origen: Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

El propósito de este Cuestionario es evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi.

Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto, NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una X en la casilla correspondiente, la respuesta que mejor describa su opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco. La información recabada será utilizada solamente con fines académicos.

La escala utilizada es del 1 (Nunca) al 5 (Siempre).

1- Nunca
2- Casi nunca
3- Algunas veces
4- Casi siempre
5- Siempre

F1	**Rendimiento en la tarea**	1	2	3	4	5
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
F2	**Comportamientos contraproducentes**	1	2	3	4	5
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					
F3	**Rendimiento en el contexto**	1	2	3	4	5
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
15	Participé activamente de las reuniones laborales.					
16	Mi planificación laboral fue óptima.					