

Análisis del liderazgo servidor y su relación con el desempeño organizacional en la empresa Equipromedic

PROBLEMA



En el contexto organizacional ecuatoriano, la gestión del talento humano enfrenta retos asociados a estilos de liderazgo poco orientados al bienestar y desarrollo de los colaboradores.

De acuerdo con datos citados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2024)

37%

Trabajadores ecuatorianos insatisfechos con su ambiente laboral



Ante esta realidad, surge la necesidad de analizar si el liderazgo servidor influye de manera significativa en el desempeño organizacional, tanto a nivel empresarial como en el contexto de las pymes del Guayas.

OBJETIVO GENERAL

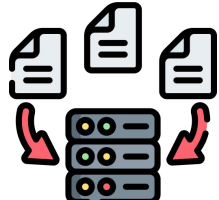
“Analizar la relación entre el liderazgo servidor y el desempeño organizacional en la empresa Equipromedic, para la comprensión del efecto de este estilo de liderazgo en la eficacia empresarial, mediante un instrumento validado internacionalmente”

PROPUESTA

La propuesta del estudio se basa en un diseño cuantitativo, descriptivo–correlacional, orientado a medir de forma objetiva la relación entre el liderazgo servidor y el desempeño organizacional. El proceso se estructuró en tres fases:

1

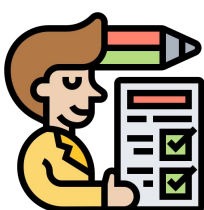
Fase. Recolección de Datos



Se aplicaron encuestas estructuradas a colaboradores de la empresa Equipromedic, n = 10 y a una muestra macro de pymes de la provincia del Guayas, n = 384, utilizando escalas tipo Likert mediante encuestas realizadas en la plataforma Google Forms.

2

Fase. Medición de Variables



2.1 Tipo de Liderazgo



La identificación del tipo de liderazgo fue evaluado mediante el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)

2.2 Liderazgo Servidor



Se asignó el cuestionario para medir el Liderazgo Servidor (van Dierendonck & Nuijten, 2011) que contempla sus subvariables, las cuales son: empoderamiento, apoyo, responsabilidad, perdón, coraje, autenticidad, humildad y mayordomía.

2.3 Desempeño Organizacional



Se asigno el Cuestionario para medir desempeño organizacional (Luo et al., 2012) que contempla sus dimensiones “Económica” basadas en finanzas y el mercado y “Operativa” basadas en la competitividad y lo social

3

Fase. Análisis y Validación de Datos



La información recolectada fue procesada en el software SPSS mediante estadísticos descriptivos, correlación de Pearson y modelos de regresión lineal, verificando la fiabilidad y consistencia de los instrumentos y de los resultados obtenidos.

RESULTADOS

1

Diagnóstico del liderazgo en Equipromedic

El diagnóstico evidencia una mayor presencia del liderazgo pasivo–evitativo en la empresa Equipromedic, lo que refleja un estilo de liderazgo con limitada orientación al acompañamiento y desarrollo de los colaboradores.

3.786

Liderazgo
Pasivo-Evitativo

3.346

Liderazgo
Transformacional

3.260

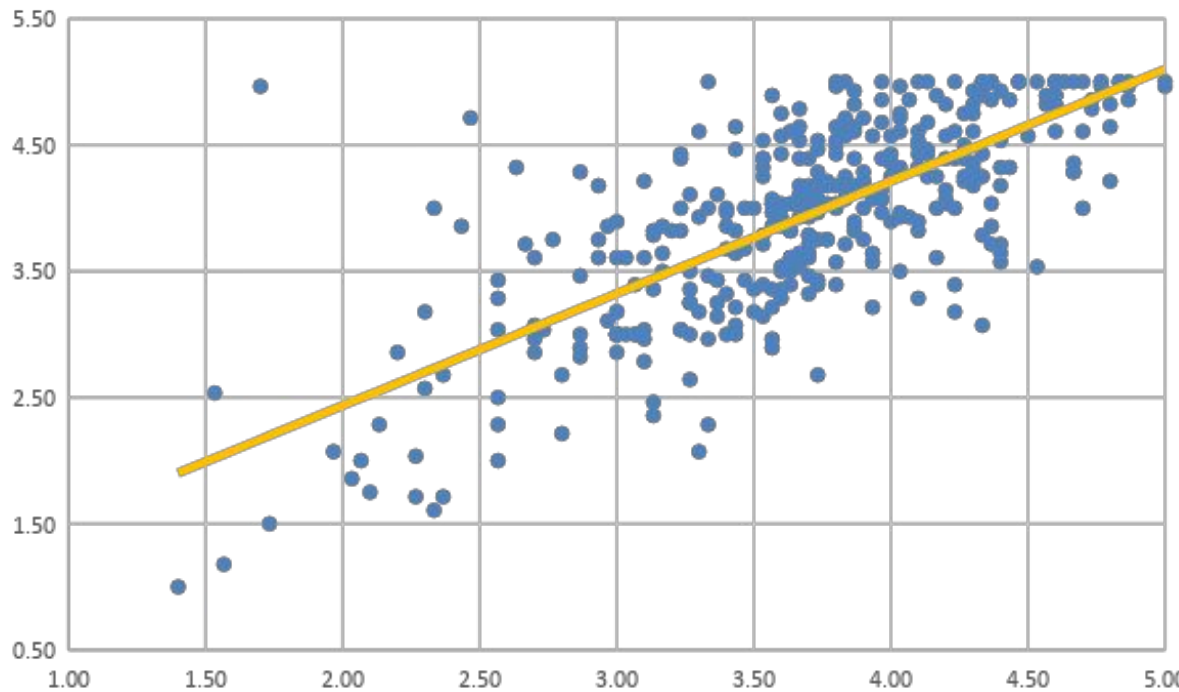
Liderazgo
Transaccional

2

Se evidencia una relación positiva y estadísticamente significativa entre el liderazgo servidor y el desempeño organizacional en las pymes del Guayas

Relación entre
liderazgo
servidor
y
desempeño
organizacional

R= 74,1%

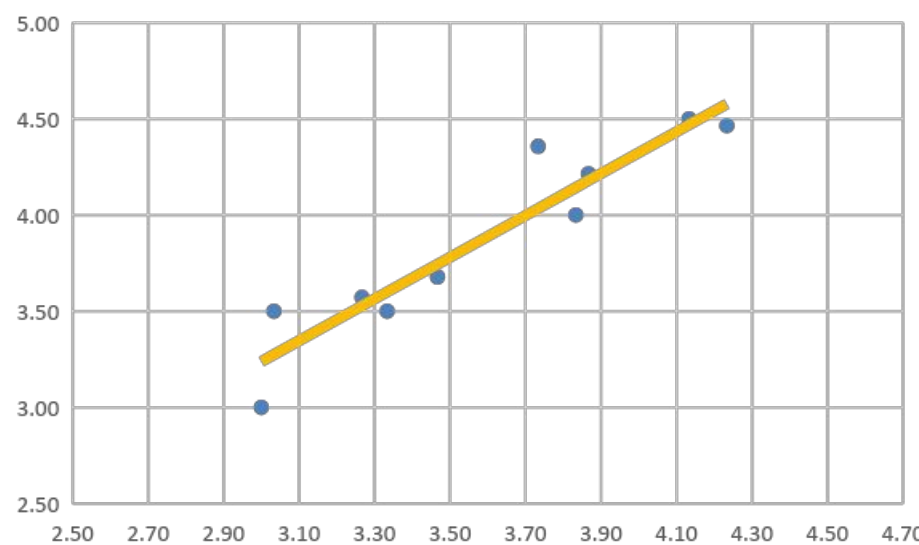


3

En la empresa Equipromedic, el liderazgo servidor explica el 88,4 % de la variabilidad del desempeño organizacional, evidenciando un impacto altamente significativo.

Impacto del
liderazgo servidor
en Equipromedic

R²= 88,4%

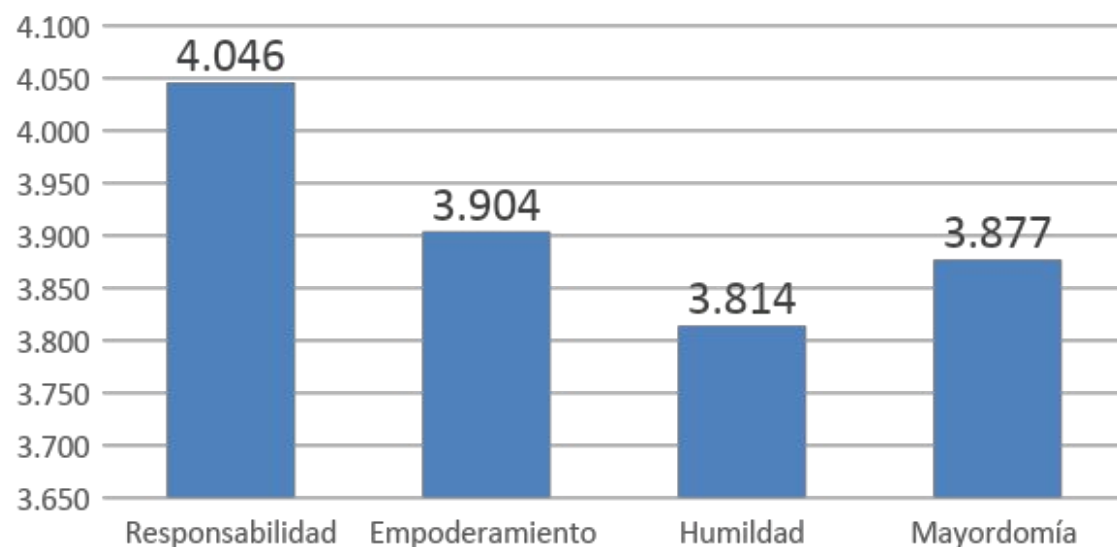


4

Dimensiones del liderazgo servidor con mayor influencia

En la muestra macro de pymes del Guayas, las dimensiones del liderazgo servidor con mayor nivel de percepción fueron la responsabilidad, el empoderamiento, la mayordomía y la humildad.

Evidenciando la relevancia de prácticas de liderazgo orientadas al compromiso, la ética y el desarrollo del talento humano.



CONCLUSIONES



El liderazgo servidor mantiene una **relación positiva y significativa** con el desempeño organizacional, evidenciando su relevancia como factor estratégico en la gestión empresarial.



En la empresa Equipromedic, el liderazgo orientado al servicio presenta un **impacto directo y elevado** sobre el desempeño, lo que confirma su importancia en organizaciones de menor tamaño.



Las dimensiones del liderazgo servidor vinculadas al **empoderamiento, la responsabilidad y la humildad** influyen de manera directa en el desempeño económico y operativo.



La adopción de estilos de liderazgo centrados en el desarrollo humano contribuye a la **sostenibilidad organizacional** y al fortalecimiento del clima laboral.

