



Estilos de liderazgo y eficiencia en el ámbito Marino Mercante

Leadership Styles and Performance in the Merchant Marine

Wendy Wasbrum Tinoco

Wilfrido Wasbrum Tinoco

Andrea de las Mercedes Guale Sánchez

Gladys Vélez García

Fecha de recepción: 17 de noviembre del 2022

Fecha de aceptación: 22 de diciembre del 2022

Estilos de liderazgo y eficiencia en el ámbito Marino Mercante

Leadership Styles and Performance in the Merchant Marine

Wendy Wasbrum Tinoco¹, Wilfrido Wasbrum Tinoco², Andrea de las Mercedes Guale Sánchez³,
Gladys Vélez García⁴,

Como citar: Wasbrum, W., Wasbrum W., Guale, A., Vélez, G. (2023). Estilos de liderazgo y eficiencia en el ámbito Marino Mercante. *Revista Universidad de Guayaquil* 136(1), pp: 60-70. DOI: <https://doi.org/10.53591/rug.v136i1.1814>

RESUMEN

Este trabajo se ha realizado con la intención de que se conozca la importancia del liderazgo no sólo en el ámbito de la marina mercante, sino también el hecho de reconocer el hecho de que cuando las sociedades no están dominadas por un pensamiento común que sirva como centro de todas inteligencias y cuando no reconocen dogma o principio, lo suficientemente poderoso para dar un carácter de unidad a todos sus esfuerzos, además de establecer la deseada concordia entre todas las voluntades, las sociedades son presa de una temprana decadencia que provoca dificultades en su vida orgánica, su vida intelectual se apaga, permitiendo que el individualismo los invada; provocando así un malestar íntimo y profundo no sólo en las personas, sino también en el grupo de trabajo en su conjunto, reduciendo así la eficiencia del grupo, del área de trabajo, incluso en una misma empresa. El diseño del presente estudio es de carácter cualitativo, el cual posee un alcance analítico. Se definió de carácter analítico debido a que se busca relacionar el liderazgo con el desempeño, así como las variables que están conformadas ambos factores, y que serán detalladas en el transcurso del presente trabajo de investigación. La población objetivo de este trabajo de investigación, corresponde a la Flota Petrolera Ecuatoriana (Flopec), en cuyo caso se realizó entrevistas al personal que nos puede aportar con la información necesaria para la elaboración de la investigación. Se concluye que para aumentar la eficiencia, la productividad y la eficacia del trabajo requiere comprender las diferencias y similitudes que tienen.

PALABRAS CLAVE

Liderazgo, obstaculizado, esfuerzos, eficiencia

ABSTRACT

This work has been done with the intention of making known the importance of leadership not only in the field of merchant marine, but also the recognition of the fact that when societies are not dominated by a common thought which serves as the center of all intellects and when they do not recognize dogma or principle, powerful enough to give a character of unity to all their efforts, as well as to establish the desired concord among all wills, societies fall prey to an early decadence which causes difficulties in their organic life, their intellectual life is extinguished, allowing individualism

¹ Magister en Finanzas y Proyectos Corporativos, Docente titular agregado 1, Departamento Seguridad y Defensa, Unidad Académica Especial Salinas, ESMA, Ecuador, wewasbrum@espe.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0002-5187-9620>

² Magister en Derecho Penal, Docente de Derecho penal, Universidad Península de Santa Elena, wwasbrum@upse.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0002-6172-5633>

³ Docente Universidad de Guayaquil, Universidad de Guayaquil, Ecuador, andrea.guales@ug.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0003-2308-7762>

⁴ Docente Investigador, Universidad Península de Santa Elena, Ecuador, gvelez@upse.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0002-0206-0037>



to invade them; thus provoking an intimate and deep malaise not only in individuals, but also in the work group as a whole, thus reducing the efficiency of the group, of the work area, even in the same company. The design of the present study is qualitative in nature, which has an analytical scope. It was defined as analytical in nature because it seeks to relate leadership with performance, as well as the variables that make up both factors, which will be detailed in the course of this research work. The target population of this research work corresponds to the Ecuadorian Oil Fleet (Flopec), in which case interviews were conducted with the personnel that can provide us with the necessary information for the elaboration of the research. It is concluded that to increase efficiency, productivity and work effectiveness requires understanding the differences and similarities they have.

KEY WORDS:

Leadership, hampered, efforts, efficiency

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un valor clave en cualquier organización ya que influye en el comportamiento de sus miembros, otorgándoles el propósito, la dirección y, sobre todo, la motivación necesaria para alcanzar con entusiasmo la misión planteada o, en este caso, el propósito de la empresa. El propósito fundamental de este ensayo es develar las cualidades de liderazgo que deben tener los oficiales a bordo de buques mercantes, con el objetivo de brindar un panorama de los puntos y teorías más importantes que han enfatizado este tema, y así deducir los principales elementos que facilitan el desarrollo de las cualidades de liderazgo del personal de los buques de calado bajo y profundo (Hallinger & Chen, 2015).

Para lograr lo anterior, se ha hecho una revisión de las diversas teorías que se han desarrollado sobre el tema, incluyendo un análisis de algunas de las psicológicas de las que surgen las teorías del liderazgo empresarial, lo cual es importante porque muchas de ellas cómo se mantienen en condiciones específicas, teniendo en cuenta que se trata de largos períodos de 24 horas en los que el personal debe convivir y los líderes deben saber, o en su caso aprender a controlar, ordenar y hacer que todo salga en las mejores condiciones (Diez & Martinez, 2021).

Hablando específicamente del área en la que trabajamos, por ejemplo, de la marina mercante, debemos tener en cuenta que a bordo las cosas pueden diferir levemente en cuanto al desarrollo de las operaciones terrestres, porque el más mínimo error pone en juego la vida. tripulantes, por no hablar de pérdidas millonarias tanto para el armador propietario del barco en el que trabajamos como para el medio ambiente, citando el ejemplo de un petrolero que naufragó por negligencia humana, las consecuencias ambientales provocadas por dicha tragedia son de gran escala y consecuencias a corto y largo plazo (Salinas, 2022).

En los últimos años, la telefonía móvil, Internet y el correo electrónico han tenido un impacto decisivo en la organización empresarial y los estilos de liderazgo. La comunicación en tiempo real contribuyó a una interacción más flexible entre las diferentes estructuras de la empresa. El mercado también ha cambiado de manera que los tiempos de espera prácticamente se eliminan, los clientes ahora exigen soluciones inmediatas y deben poder hablar con la persona adecuada en el momento adecuado; por lo tanto, este es un gran desafío para el líder empresarial (Strøm et al., 2014).

En relación con lo anterior, el desafío es “lograr en las personas actitudes de empuje y proactividad para que toda la energía creativa de la organización se dirija hacia la consecución de un proyecto común” (Norton, 1998), sobre todo considerando que los procesos de la globalización económica y

la liberalización comercial han incidido en la competencia y velocidad de producción, así como en el interés y gustos del consumidor. La importancia de este liderazgo empresarial radica en que debe ser el principal motor del proceso de administración y su gestión para lograr la calidad integral en las empresas (Meneses & Ochoa, 2022).

Pero, ¿cómo afecta esto al campo comercial? La conceptualización anterior está muy relacionada con el significado original de la palabra "plomo", que proviene de la palabra "laed", común a todas las lenguas antiguas del norte de Europa (holandés, alemán, anglosajón, noruego, danés, sueco), y significa "camino, ruta, curso barco en el mar, viaje", un significado que permanece más o menos sin cambios en estos idiomas (Tate & Yang, 2014). Un líder acompaña a las personas en un viaje, guiándolas a su destino. Esto incluye mantenerla unida. como grupo, guiándola en la dirección correcta. Sin embargo, el término "liderazgo" se define con enfoques muy diferentes:

- "Líder es la persona capaz de ejercer influencia en otros, para dirigirlos y guiarlos efectivamente hacia el logro de objetivos y metas organizacionales".
- Liderazgo es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia la consecución de metas y objetivos organizacionales.
- El papel más importante del líder es influir en otros para lograr con entusiasmo los objetivos planteados (Cedeño & Luz Flores, 2015)
- Liderazgo es "cualquier tentativa para influenciar el comportamiento de un individuo o de un grupo".

Las definiciones anteriores especifican que el líder influye, dirige y dirige, y mientras toda actividad está enfocada en él, los seguidores están sujetos únicamente a la ejecución de actividades encaminadas al logro de metas, sin poder expresar su opinión; Estas definiciones muestran un enfoque autocrático (Connolly et al., 2019).

- El liderazgo es la capacidad de decidir lo que se necesita hacer y luego hacer que otros quieran hacerlo. Liderazgo es el proceso de influir en las actividades de una persona o personas, las decisiones que se toman y los esfuerzos que se hacen para lograr metas en una situación dada.

Estas definiciones establecen que solo el líder decide lo que se debe hacer; Además, las acciones motivacionales se derivan en relación con las personas con el objetivo de persuadirlas, lo que implica atribuir a las personas la capacidad de pensar y tomar decisiones para realizar acciones determinadas por el líder. También se tienen en cuenta los objetivos de la organización, es decir, las fechas y cantidades que se espera recibir, pero sin tener en cuenta las necesidades de los seguidores. De igual manera, se consideran el tiempo y el espacio, delimitando la acción del líder (Blackmore, 2006).

De acuerdo a Diez & Martínez (2021), el liderazgo a nivel militar en el ejército de España intuye un desafío constante considerando el liderazgo estratégico, aplicando a las políticas institucionales y visión del ejército en cuanto a cumplir con sus lineamiento y objetivos institucionales. En donde se pudo determinar que se encuentra ligado a la misión de la organización, motivación y remuneración, en la cual se especifica el don de mando cumpliendo las misiones con los recursos humanos y materiales con los que se cuenta.

En el trabajo de Meneses & Ochoa (2022), se considera un liderazgo transformacional que se enfoca en las actividades militares y eficiencia en el cumplimiento de las misiones asignadas, de acuerdo a su grado y función, no difiere del liderazgo aplicado a nivel empresarial. En donde la transmisión de ordenes se la debe realizar de forma asertiva y practicar con el ejemplo, considerando su grado y función para cumplir adecuadamente con las operaciones militares.

Tabla 1. Estilos de liderazgo

Tipo de liderazgo	Descripción	Autor	Problemática
Liderazgo 'Laissez-faire'	El liderazgo "Laissez-faire" es un término francés relacionado al libre albedrío, en donde se deja que el equipo trabaje solo.	Hinojo Lucena, F. J., Aznar Díaz, I., & Romero Rodríguez, J. (2020).	No lleva un seguimiento exhaustivo del cumplimiento.
Liderazgo autocrático	El liderazgo autocrático es bastante común en muchas organizaciones que tienen un nivel y orden jerárquico remarcado como es el caso de las instituciones militares	Martínez Méndez, R., Vera Muñoz, M. M., Vera Muñoz, J. S., & Martínez Sandoval, R. (2018)	Rígido y basado en rangos
Liderazgo burocrático	El liderazgo burocrático en cambio siguen los esquemas y procesos de forma exacta, esto es bastante común en organizaciones que tienen que cumplir tareas de seguridad o manejan dinero en altas cantidades.	Lapiente Álvarez, I. (2020)	Se enfoca en niveles de jerarquía de forma excesiva
Liderazgo carismático	El liderazgo Carismático se basa en la confraternidad y simpatía con los subordinados se asemeja al liderazgo transformacional por su entusiasmo y energía para el manejo del recurso humano	Muñoz Angulo, M. E. (2017).	Excesivo nivel de confianza
Liderazgo participativo o democrático	Este tipo de liderazgo toma muy en cuenta el punto de vista de las personas en la organización, considerando sus observaciones en los procesos y actividades a seguir para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos organizacionales	Nájera Acuña, S., Herrera Salazar, P., & Pérez Sisa, F. (2018).	Demora el tiempo de conciliación entre el personal
Liderazgo orientado a las personas	En este tipo de liderazgo se enfoca en el empoderamiento del equipo de trabajo, para generar colaboración efectiva de los colaboradores y lograr un resultado efectivo.	Neira, D., Cárdenas, H., & Nick, B. (2018).	Se centra de manera excesiva en el paternalismo
Liderazgo natural	El liderazgo natural es el que trata de satisfacer expectativas, necesidades y que generan confianza, empatía y sentido de pertenencia y que el equipo lo reconoce como su líder natural en las actividades que plantea	Salinas, M. (2022).	se cumple en muchas organizaciones
Liderazgo orientado a la tarea	Los líderes orientado a la tarea si tienen un nivel de líder autocrático puesto que se centran en cumplir las asignaciones de la forma más eficiente posible y llevando un seguimiento exhaustivo de las actividades.	Ali, I. A., & Abdalla, M. S. (2017).	No consideran motivación del personal
Liderazgo transaccional	El liderazgo transaccional es en el cual se ponen de acuerdo si se llevan a cabo todos los lineamientos que establezca el líder, es aplicable al corto plazo	Diez, F., & Martínez, P. (2021).	Utiliza de manera continua amonestaciones al personal
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional está centrado en la teoría de liderazgo porque aplica un control de actividades de forma continua pero también trata de inspirar al equipo de trabajo.	Meneses, L., & Ochoa, F. (2022).	Necesita constante retroalimentación

En el presente cuadro se detallan los diferentes tipos de liderazgo que se aplican en las organizaciones y como se desarrollan, además de la problemática que en la mayoría de los casos se presenta, evidenciando su nivel de aplicación y efectividad.

La investigación de Salinas (2022), analiza la relación entre liderazgo y el personal de la Agencia de Aduanas SAC en el año 2019, que es una empresa que labora por vía área, marítima y terrestres de transporte que busca mejorar la productividad en sus unidades, En donde se aplicó una análisis cuantitativo mediante encuestas en las cuales se obtuvo la respuesta de una muestra que indicaba que el liderazgo en esta organización se da mediante la comunicación efectiva del líder del equipo y los trabajadores, en donde como punto más relevante se tiene el ambiente de integración y trata cordial con una comunicación asertiva por parte de los jefes es el punto más importante.

METODOLOGIA

El diseño del presente estudio es misto porque incluye componentes cuantitativos datos de encuestas y componentes cualitativos entrevistas, el cual posee un alcance analítico. El tipo de investigación es descriptivo y correlacional debido a que se busca relacionar el liderazgo con el desempeño, así como las variables que están conformadas ambos factores, y que serán detalladas en el transcurso del presente trabajo de investigación.

La investigación realizada analizó de forma cualitativa cuatro elementos liderazgo y eficiencia a bordo de buques mercantes, uso de nuevas tecnologías de información y toma de decisiones del líder, liderazgo y exceso de poder y elementos más representativos del liderazgo.

La población objetivo de este trabajo de investigación, corresponde a la Flota Petrolera Ecuatoriana (Flopec), para lo cual se realizaron encuestas a un total de 35 personas que corresponden a personal de tripulación y oficiales de las distintas unidades mercantes, además de que se realizó entrevistas al personal que nos puede aportar con la información necesaria para la elaboración de la investigación, en este caso son: el Ingeniero jefe y el Primer Oficial de la embarcación que más actividades cumple a bordo, quienes proporcionarían datos reales y fiables del fenómeno que se está estudiando.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos a través del levantamiento de información se exponen en el presente apartado; en el grafico 1 podemos observar dos escenarios, en el primero se expone la eficiencia tiempo/ trabajo que se genera en la institución con un buen líder (barra azul). Mientras que, por el contrario, el segundo escenario muestra la misma relación tiempo trabajo, que genera un escenario sin un líder que los motive adecuadamente (barra roja).

El Gráfico 1 muestra que la relación tiempo – trabajo es mayor, cuando se incorpora un líder eficiente en el en la organización, esto indica que la institución en general se vuelve más eficiente a causa de la eficiencia del líder. Mientras que cuando no existe un buen líder, la relación tiempo trabajo disminuye. Por esta razón se puede inferir que, dependiendo de la eficiencia del líder, dependerá directamente la eficiencia de la organización.

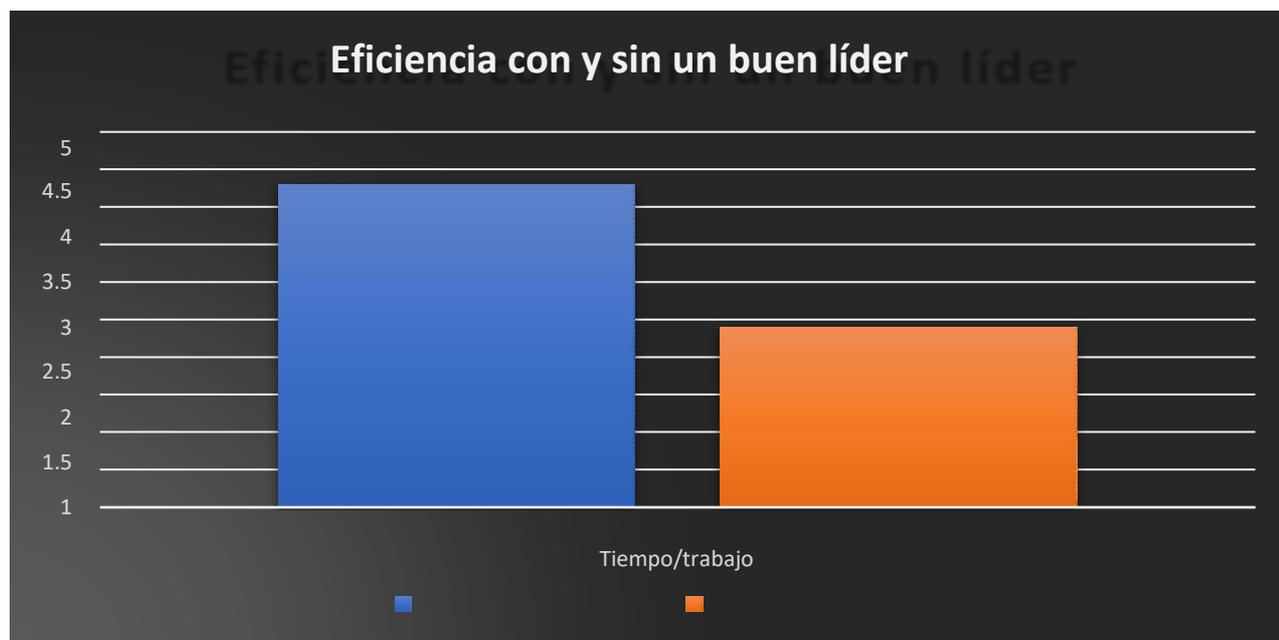


Gráfico 1. Eficiencia con y sin un buen líder.

Elaborado por: Los autores

Por otra parte, a continuación, se plantean 3 escenarios distintos, el primer escenario es un reflejo de las condiciones actuales de la institución, el segundo escenario se plantea introducir en la institución un líder no calificado, mientras que en el último escenario plantea la existencia de un líder ideal. La línea azul nos muestra la productividad del personal actualmente, en el que, en el 2021, su punto máximo ascendió a 20. Por otra parte, de acuerdo a los datos obtenidos, un líder no calificado en el mismo periodo rendiría un 50% más que el líder actual de la institución.



Gráfico 2. Línea de Tiempo de eficiencia entre el actual capitán y las disposiciones de otros

Elaborado por: Los autores

Por otro lado, el Gráfico 2 muestra la producción que en ese periodo produciría un líder ideal, el cual

corresponde a un aprox. del 250% más que las condiciones generadas por el capitán actual. Estos resultados nos permiten establecer la relación entre el nivel de liderazgo y la eficiencia de los marinos mercantes, ya que un buen líder, genera las condiciones idóneas de trabajo y motivación, el cual se traduce con un aumento en el rendimiento institucional.

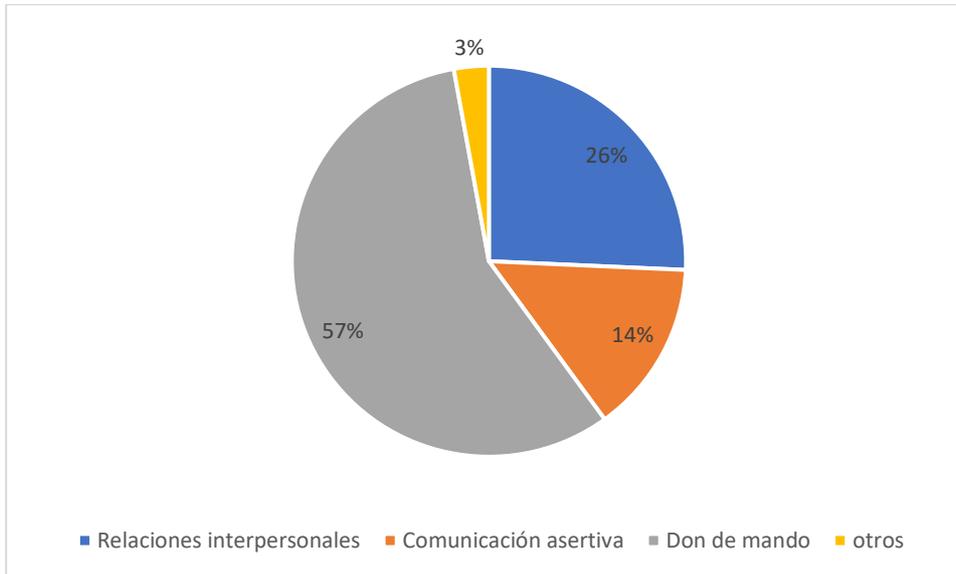


Gráfico 3. Elementos más relevantes en el liderazgo

El 57% de los encuestados indica que el don de mando considerando que el ejemplo del jefe o líder del grupo de trabajo es uno de los elementos más importantes en el personal mercante, seguido de 26% en lo que respecta a relaciones interpersonales, el 14% comunicación asertiva y el 3% otros aspectos como son el nivel de jerarquía en el personal mercante son los que son considerados por el personal de Flopec.

Análisis de las entrevistas

Se plantearon dos entrevistas al personal de oficiales de la Flota Petrolera Ecuatoriana (Flopec), que es el personal a cargo de la tripulación y de la parte técnica de las unidades mercantes para conocer cómo influye el liderazgo en la eficiencia abordado y cómo se maneja de manera efectiva el mando dentro de estas unidades para llevar a cabo los periodos de navegación tomando en cuenta varios puntos.

Liderazgo y eficiencia a bordo de buques mercantes

Alguien que sabe liderar inspira y genera confianza en el personal a bordo, mejorando el desenvolvimiento de los trabajadores que se sienten bien en su puesto de trabajo esto ayuda a que las actividades se cumplan de mejor manera, motivándolas con el ejemplo y transmitiendo sus conocimientos lo que he los periodos de navegación sean eficientes y que el personal se sienta bien dentro de los buques.

Uso de nuevas tecnologías de información y toma de decisiones del líder

Las tecnologías no afectan a los líderes ni al liderazgo, lo que son es una herramienta que contribuye a las actividades que se deben cumplir en los periodos de navegación, siendo elementos funcionales y operativos que permiten llevar a cabo las navegaciones y actividades mercantes.

Liderazgo y exceso de poder

El liderazgo debe relacionarse estrechamente con el don de mando del jefe o capitán del buque, no con el manejo de poder, sino que mediante sus acciones y manejo de personal y recursos se cumplan de manera efectiva las actividades y objetivos organizacionales. Lo que si tiene que verificar es que el líder sea capaz de orientar efectivamente al personal e inclusive debido al tiempo que pasan y comparten a bordo, es necesario que el clima laboral y relaciones interpersonales sean amenas para generar armonía por parte del personal.

Elementos más representativos del liderazgo

Entre los elementos más representativos que se pudieron detectar esta las relaciones y trato con los subordinados, don de mando del jefe o capitán encargado y el respeto entre las personas, buscando determinar las actividades de forma clara con respeto y empatía.

DISCUSIÓN

A nivel mercante se tiene que cuando se cuenta con un buen líder el nivel de eficiencia mejora cumpliendo las actividades en menor tiempo, esto se relaciona al trabajo de Meneses & Ochoa (2022), en donde se considera la eficiencia de las misiones mediante un trato asertivo, y con un don de mando de forma efectiva lo que genera un mayor nivel de cumplimiento de las misiones encomendadas.

Las similitudes en el ámbito mercante con el nivel militar se evidencian puesto que cumplen con jerarquías, estrategias, políticas institucionales y lineamientos internos como se da en el ejército relacionándose con el trabajo de Diez & Martínez (2021), que analiza el lidera de las fuerzas Armadas Españolas y como se cumplen las actividades mediante la motivación y manejando adecuadamente al personal que está a su mando y cumpliendo con las funciones y actividades adecuadamente,

El punto crucial el liderazgo se tiene que son la comunicación asertiva , las relaciones con los subordinados mediante el ejemplo y el cumplimiento de objetivos institucionales lo que concuerda con lo que ocurre en la investigación de Salinas (2022), que se da en una empresa parecida a Flopec por sus actividades en las que se desempeña.

CONCLUSIONES

- Un buen líder no puede ser estandarizado, por lo que no se puede idealizar las características que este debe tener; ya que se genera una ilusión inexistente de lo que debe ser un buen líder, por este motivo, los estándares o expectativas pueden estar demasiado elevadas o sobrevaloradas. Sin embargo, es sumamente fácil diferenciar entre un buen líder y uno que no lo es.
- Ya sea una pequeña empresa o una gran corporación, hacer las cosas de la mejor manera posible en el lugar de trabajo no es tarea fácil.
- Aumentar la eficiencia, la productividad y la eficacia del trabajo requiere comprender las diferencias y similitudes que tienen.
- El aumento de la eficiencia se traduce en una amplia gama de beneficios, desde la capacidad de mejorar la dinámica del equipo hasta la optimización general de la gestión del trabajo.
- Pudimos notar que el liderazgo empresarial es el más representativo cuando escuchamos

la palabra líder y es el que destaca entre las clases de liderazgo, sabemos también que hay otras clases que pueden destacar, pero no solo influye la decisión del líder sino también lo que necesite el grupo de trabajo, ya que la eficiencia y el desarrollo óptimo laboral, dependerá directamente de la relación entre ambos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ali, I. A., & Abdalla, M. S. (2017). Educational Management, Educational Administration and Educational Leadership: Definitions and General concepts. *SAS Journal of Medicine*, 3(December), 2454–5112. <https://doi.org/10.21276/sasjm.2017.3.12.2>
- Cedeño, I., & Luz Flores, G. M. (2015). Gestión académica saludable en el contexto universitario. *Educare*.
- Diez, F., & Martinez, P. (2021). Liderazgo en la FAS. *Revista Española de la Defensa*.
- Hebles, M., & Yániz Álvarez deEulate, C. (2020). Variables asociadas al rendimiento exitoso de los equipos de trabajo del curso Gestión de Equipos. Un estudio desde la perspectiva de los estudiantes. Scielo. México. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722020000100022&lang=es
- Hinojo Lucena, F. J., Aznar Díaz, I., & Romero Rodríguez, J. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. Scielo. Bogotá, Colombia. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512020000200051&lang=es
- Hiriyappa B. (2018). Desarrollo de las Habilidades de Liderazgo. Babelcube Inc. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=MK5dDwAAQBAJ&dq=liderazgo+autocratico&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Inciarte, A., Marcano, N., & reyes, M. (2006). Gestión académico-administrativa en la educación básica. *Revista Venezolana de gerencia*, 221-243.
- Lapuente Álvarez, I. (2020). Autodisciplina y liderazgo en la nueva normalidad: Las 6 fuerzas del poder personal en tiempos de distanciamiento social. España: Wanceulen Editorial. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=2KvmDwAAQBAJ&pg=PA98&dq=Libertad+en+el+liderazgo&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwimnOWRy4jxAhUrRzABHaXVDb4Q6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=Libertad%20en%20el%20liderazgo&f=false>
- Martínez Méndez, R., Vera Muñoz, M. M., Vera Muñoz, J. S., & Martínez Sandoval, R. (2018). Estilos de liderazgo en las pequeñas empresas manufactureras. The Institute for Business and Finance Research GLOBAL. Mexico: Google Chrome. Obtenido de https://www.theibfr.com/download/rgn/2018_rgn/rgn-v6n4-2018/RGN-V6N4-2018.pdf#page=41
- Meneses, L., & Ochoa, F. (2022). Liderazgo Transformacional. *Revistas de Ciencias de la Seguridad y Defensa*.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2016). *Guía para el Mejoramiento institucional*.
- Muñoz Angulo, M. E. (2017). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. Maestría en Gestión

Pública. Lima, Perú: Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1 46

Mussons, S. (2020). Organizaciones ágiles: Responde a las necesidades de tus clientes con equipos implicados y autogestionados. España: Libros de Cabecera. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=1r_xDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Nájera Acuña, S., Herrera Salazar, P., & Pérez Sisa, F. (2018). Influencia de la personalidad en el liderazgo. Redalyc. Ecuador. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5826/582661251006/index.html>

Neira, D., Cárdenas, H., & Nick, B. (2018). Influencia de la personalidad en los estilos de liderazgo. Scielo. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-331.pdf>

Salinas, M. (2022). *El liderazgo y los recursos humanos de la agencia de aduanas Blog Aduanas SAC de Lima, Perú, 2019*. Obtenido de <http://190.119.244.198/handle/upa/1766>

CONFLICTOS DE INTERESES

Los autores no refieren conflictos de intereses

ANEXOS

Entrevista

I. Jefe de máquinas José Ayala

¿Cuál cree que es la manera en la que influye el liderazgo con la eficiencia a bordo?

De manera general puedo decir que se puede notar claramente la diferencia entre alguien que sabe liderar y alguien que no lo sabe, y esto influye directamente en la manera de trabajo y el desenvolvimiento de todos los trabajadores en el buque y esto incrementa entre 5 a 10% la eficiencia del trabajo, un tanto porque si es alguien que sabe hacer las cosas muestra y transmite esa seguridad al hacer las cosas y motiva a otros a ser como él o hacer las cosas igual de bien para ser reconocidos.

¿En qué modo ve Ud. que las nuevas tecnologías afectarán el liderazgo y a los líderes?

Las tecnologías no afectan a los líderes, ni al liderazgo son una herramienta necesaria en la actualidad que permite alcanzar los objetivos organizacionales y en la actualidad se requiere para cumplir las actividades de acuerdo a los requerimientos de desarrollo a nivel de embarcaciones y procesos.

¿Necesita poder el líder? ¿Cómo evita el líder corromperse gracias al poder?

Poder propiamente dicho no sino el don de mando y capacidad de manejo de un grupo de trabajo para lograr los objetivos de la organización, inspirando, dando el ejemplo y realizando la coordinación de actividades de manera efectiva.

II. Primer oficial Denys Diaz

¿Qué aspectos del liderazgo pueden brindar más eficiencia en una labor?

Un líder eficiente es quien logra alcanzar los objetivos, inspirar a sus trabajadores en ser mejores y cumplir a cabalidad las actividades de la organización, generar confianza, valor, respeto y responsabilidad en sus colaboradores.

¿Cree usted que el liderazgo si es efectivo en toda empresa?

Considero que el liderazgo efectivo es aquel que es capaz de estructurar y propiciar las relaciones y actividades de la unidad de trabajo facilitando a los miembros del equipo qué se necesita hacer y cómo hacerlo, mejorando su desarrollo y motivación para lograr los objetivos.