



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD EN LAS ASOCIACIONES TEXTILERAS DEL CANTÓN
LATACUNGA”, PERIODO 2023.**

**Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciadas
en Gestión de la Información Gerencial**

Autoras:

Ante Caillagua Fanny Maritza

Vega Romero Kateryn Soraya

Tutora:

Lic. Falconí Tapia Angelita Azucena. MBA

Latacunga - Ecuador

Agosto – 2023

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras, **Ante Caillagua Fanny Maritza y Vega Romero Kateryn Soraya**, declaramos ser autoras del presente proyecto de investigación, **“Liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, periodo 2023”**, siendo la Lic. Angelita Azucena Falconí Tapia, MBA tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.



.....

Ante Caillagua Fanny Maritza

C.C. 055066679-6



.....

Vega Romero Kateryn Soraya

C.C. 0503690497

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el título:

“Liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, periodo 2023”, de Ante Caillagua Fanny Maritza y Vega Romero Kateryn Soraya, de la Carrera de Gestión de la Información Gerencial, considero que dicho **Proyecto de Investigación** cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga Agosto, 2023



Lic. Angelita Azucena Falconí Tapia, MBA

C.I. 0502037674

APROBACIÓN DE TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto, las postulantes: Ante Caillagua Fanny Maritza y Vega Romero Kateryn Soraya con el título de Proyecto de Investigación: “El liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad en las asociaciones textiles del cantón Latacunga periodo 2023”, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, 14 Agosto 2023

Para constancia firman:



Lector 1 (Presidente)
PHD. LIBIA ALMEIDA
CC: 0501797997



Lector 2
ING. JORGE CAÑAR
CC: 0502608227



Lector 3
ING. MSC. SANTIAGO RAMÍREZ
CC: 1713065405

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a Dios por brindarnos la fortaleza necesaria para completar con éxito nuestro proceso académico y alcanzar nuestro anhelado sueño. También agradecer a la Universidad Técnica de Cotopaxi por proporcionarnos los conocimientos necesarios para nuestra formación profesional. A nuestra tutora, la Ing. Angelita Falconí MBA por su invaluable acompañamiento a lo largo de este proceso. Su paciencia y sabiduría al compartir su conocimiento han sido fundamentales para orientar nuestra investigación en la dirección adecuada.

Por último, deseamos expresar nuestro agradecimiento a las Asociaciones textiles del cantón Latacunga por abrirnos sus puertas y permitirnos llevar a cabo nuestro proyecto de investigación. Agradecemos especialmente por brindarnos un espacio de su valioso tiempo para la ejecución y conclusión exitosa de nuestro proyecto.

Kateryn y Fanny

DEDICATORIA

Este proyecto investigativo está dedicado a: Dios, quien ha sido mi guía de luz y fortaleza en todo momento. "En primer lugar, quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a Dios por su amor y protección. Ha sido gracias a su guía constante que he logrado alcanzar las metas que tanto anhelé desde que era niña. Sin su presencia en mi vida, nada de esto hubiera sido posible.

A mis padres, por su amor, sacrificio en todos estos años, por ser mi mayor inspiración y apoyo en mi camino hacia el éxito. A mis hermanos(as), especialmente a Javier por estar siempre presente, acompañándome y por el apoyo moral, gracias a ellos he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

Quiero expresar mi gratitud hacia mis padres, Cesario y María, por su amor, paciencia y esfuerzo que me han permitido alcanzar un logro más en mi vida. También, agradezco a mis hermanos(as) por su apoyo incondicional y su presencia constante durante todo el proceso.

Fanny Maritza Ante Caillagua

DEDICATORIA

Quiero dedicar este proyecto de investigación con todo mi amor y cariño a Dios, quien ha sido la luz de mi vida, brindándome sabiduría y fuerza, y permitiéndome llegar a este momento tan importante.

A mí amado hijo Derek, quien ha sido mi fuente de inspiración y motivación para superarme día tras día, gracias a su apoyo, he logrado culminar mis estudios y aspirar a días mejores.

Quiero agradecer a mis dos angelitos Mi padre Ricardo y mi hermano Richard que desde el cielo me han iluminado y bendecido, dándome fuerzas para alcanzar mis logros. Agradecer también a mi madre Marlene, a mi esposo Alex y a mis hermanas Viviana, Evelyn, Gladys, Belén, y a mis cuñados, ellos han sido la razón de mi apoyo, compartiendo tanto alegrías como tristezas a lo largo de mi vida. Su incondicional ayuda tanto en moral como económico, basada en valores, que me han motivado constantemente para lograr esta meta.

Kateryn Soraya Vega Romero

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TITULO: “LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD EN LAS ASOCIACIONES TEXTILERAS DEL CANTÓN LATACUNGA”, PERIODO 2023”

AUTORES: Ante Caillagua Fanny Maritza
Vega Romero Kateryn Soraya

RESUMEN

El presente proyecto investigativo se desarrolló en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, se pretende conocer la situación actual como se está manejando el liderazgo organizacional en las asociaciones, con el objetivo de analizar el liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, periodo 2023. Para lograr este objetivo, se utilizó un enfoque cuantitativo con una metodología descriptiva y un diseño no experimental, lo que permite describir las características de una población y facilitó la elaboración de preguntas y datos. Como herramienta se utilizó el cuestionario elaborado por las autoras validado previamente por los Ingenieros expertos de la Universidad Técnica de Cotopaxi, previamente se procedió aplicar los cuestionarios que constan de dos variables, el primer cuestionario fue dirigido a los socios que consta de 20 preguntas sobre el liderazgo organizacional y el segundo cuestionario fue dirigido a los presidentes(as) que consta de 10 preguntas sobre la productividad, para la valoración se utilizó una escala de Likert con valores del 1 al 5, donde el valor 1 representa “nunca” y 5 representa “siempre”. Dicho cuestionario fue aplicado de forma virtual en una herramienta de formulario a 81 socios y 8 presidentes(as) que conforman en las asociaciones. Por lo tanto, los resultados obtenidos mostraron que existe una falta de comunicación, organización, motivación, toma de decisiones, salarios y la falta de utilización de herramientas digitales. Para solucionar estas deficiencias, se procedió a la creación de estrategias que pueden ayudar a mejorar el liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad de las asociaciones.

Palabras clave: Liderazgo organizacional, productividad, incidencia, estrategia.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES FACULTY
MANAGEMENT INFORMATION MANAGEMENT CAREER

THEME: "ORGANIZATIONAL LEADERSHIP AND ITS INCIDENCE ON THE PRODUCTIVITY OF THE TEXTILE ASSOCIATIONS OF THE CANTON OF LATACUNGA PERIOD 2023"

Authors: Ante Caillagua Fanny Maritza
Vega Romero Kateryn Soraya

ABSTRACT

The present investigative project was developed in the textile associations of the Latacunga canton, it is intended to know the current situation as the organizational leadership is being managed in the associations, with the objective of analyzing the organizational leadership and its incidence on productivity in the textile associations of the Latacunga canton, period 2023. To achieve this objective, a quantitative approach was used with a descriptive methodology and a non-experimental design, which allows describing the characteristics of a population and facilitates the elaboration of questions and data. As a tool, the questionnaire prepared by the authors, previously validated by the expert engineers of the Technical University of Cotopaxi, was used, previously the questionnaires that consist of two variables were applied, the first questionnaire was directed to the partners that consists of 20 questions about organizational leadership and the second questionnaire was directed to the presidents (as) consisting of 10 questions about productivity, for the assessment a Likert scale was used with values from 1 to 5, where the value 1 represents "never" and 5 represents "always". Said questionnaire was applied virtually in a form tool to 81 partners and 8 presidents that make up the associations. Therefore, the results obtained showed that there is a lack of communication, organization, motivation, decision making, salaries and the lack of use of digital tools. To solve these deficiencies, we proceeded to create strategies that can help improve organizational leadership and its impact on the productivity of associations.

Keywords: Organizational leadership, productivity, advocacy, strategy.

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD EN LAS ASOCIACIONES TEXTILERAS DEL CANTÓN LATACUNGA”** presentado por: **Ante Caillagua Fanny Maritza y Vega Romero Kateryn Soraya**, egresadas de la **Carrera de Gestión de la Información Gerencial**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, Agosto del 2023

Atentamente,

**TANIA
ELIZABETH
ALVEAR
JIMENEZ**

Firmado digitalmente
por TANIA ELIZABETH
ALVEAR JIMENEZ
Fecha: 2023.08.23
14:51:19 -05'00'



**CENTRO
DE IDIOMAS**

**Mg. Tania Elizabeth Alvear Jimenez
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0503231763**

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---|------|
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA..... | i |
| AVAL DEL TUTOR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN | ii |
| AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN..... | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DEDICATORIA | v |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT..... | viii |
| AVAL DE TRADUCCIÓN | ix |
| ÍNDICE GENERAL | x |
| ÍNDICE DE TABLAS | xiii |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | xiv |
| 1. INFORMACIÓN GENERAL..... | 1 |
| 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 2 |
| 2.1 Planteamiento del problema..... | 2 |
| 2.2 Formulación del problema o pregunta de investigación | 3 |
| 2.3 Justificación | 3 |
| 2.4 Objetivos | 5 |
| 2.4.1 Objetivo general..... | 5 |
| 2.4.2 Objetivo específicos..... | 5 |
| 3 BENEFICIARIOS DEL PROYECTO..... | 7 |
| 3.1 Beneficiarios directos..... | 7 |
| 3.2 Beneficiarios indirectos | 7 |
| 4 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA | 8 |
| 4.1 Antecedentes de investigación | 8 |
| 4.2 Fundamentos Teóricos..... | 9 |
| 4.2.1 Marco institucional | 9 |
| 4.2.2 Organización de la Economía Popular y Solidaria | 10 |
| 4.2.3 Formas de organización de la economía popular y solidaria | 11 |
| 4.2.4 Características | 12 |
| 4.2.5 Objeto y ámbito de aplicación | 13 |
| 4.2.6 Naturaleza jurídica y legislación aplicable | 13 |

| | |
|---|----|
| 4.3 Proceso administrativo | 14 |
| 4.3.1 Historia..... | 14 |
| 4.3.2 Definición | 15 |
| 4.3.3 Características del Proceso Administrativo | 15 |
| 4.3.4 Fases del proceso Administrativo | 16 |
| 4.4 Liderazgo organizacional..... | 17 |
| 4.4.1 Historia..... | 17 |
| 4.4.2 Definición | 18 |
| 4.4.3 Importancia de liderazgo organizacional | 18 |
| 4.4.4 Rasgos comunes..... | 19 |
| 4.4.5 Características | 21 |
| 4.4.6 Tipos de Liderazgo | 23 |
| 4.5 Productividad | 25 |
| 4.5.1 Incidencia en la productividad..... | 25 |
| 4.5.2 Productividad Laboral..... | 26 |
| 4.5.3 Incremento de productividad | 26 |
| 4.5.4 Productividad de las Asociaciones..... | 26 |
| 4.5.5 Factores que determinan la productividad | 27 |
| 4.5.6 Capital de las asociaciones..... | 28 |
| 4.5.7 Servicio de Rentas Internas ligada a las asociaciones | 29 |
| 4.5.8 Identificar actividades críticas | 29 |
| 4.5.9 Evaluar desempeño | 29 |
| 4.5.10 Implementar mejoras | 29 |
| 5 PROPUESTA DE METODOLÓGICA | 30 |
| 5.1 Enfoque de investigación..... | 30 |
| 5.2 Método deductivo | 30 |
| 5.3 Nivel de investigación..... | 30 |
| 5.4 Diseño no experimental | 31 |
| 5.5 Técnica e instrumento | 31 |
| 5.5.1 Encuesta..... | 31 |
| 5.5.2 Cuestionario | 32 |
| 5.6 Población..... | 33 |
| 6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS | 34 |
| 6.1 Análisis de los cuestionarios liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad. | |

| | |
|--|----|
| | 34 |
| 6.2 Tabulación del cuestionario “Liderazgo organizacional” | 34 |
| 6.3 Tabulación del cuestionario “Productividad” | 54 |
| 6.4 Discusión de resultados..... | 64 |
| 7. IMPACTOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 67 |
| 7.1 Impacto técnico..... | 67 |
| 7.2 Impacto social..... | 67 |
| 7.3 Impacto económico..... | 67 |
| 7.4 Impacto ambiental..... | 67 |
| 8. PROPUESTA ESTRATÉGICA | 68 |
| 9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 73 |
| 9.1 Conclusiones..... | 73 |
| 9.2 Recomendaciones | 74 |
| 10. BIBLIOGRAFÍA CITADA | 75 |
| 11 ANEXOS | 78 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Actividades a realizar en este proyecto..... | 6 |
| Tabla 2 Beneficiarios directos e indirectos | 7 |
| Tabla 3 Población..... | 33 |
| Tabla 4 Liderazgo organizacional..... | 34 |
| Tabla 5 Dirigida por buenos lideres | 35 |
| Tabla 6 Asume responsabilidades | 36 |
| Tabla 7 Organización y comunicación..... | 37 |
| Tabla 8 Comunicación efectiva..... | 38 |
| Tabla 9 Constante capacitación y motivación..... | 39 |
| Tabla 10 Actúa..... | 40 |
| Tabla 11 Motivación | 41 |
| Tabla 12 Factor motivacional | 42 |
| Tabla 13 Falta de motivación..... | 43 |
| Tabla 14 Capacidad de dirigir | 44 |
| Tabla 15 Satisfacción laboral | 45 |
| Tabla 16 Plantea metas continuas | 46 |
| Tabla 17 Mejorar la productividad..... | 47 |
| Tabla 18 Comentarios negativos..... | 48 |
| Tabla 19 Satisfacer las necesidades de los clientes..... | 49 |
| Tabla 20 El líder presenta actitud positiva..... | 50 |
| Tabla 21 Decisiones tomadas por el líder | 51 |
| Tabla 22 Toma la mejor decisión en un conflicto..... | 52 |
| Tabla 23 Características del líder..... | 53 |
| Tabla 24 Seguridad económica | 54 |
| Tabla 25 Solventa sus necesidades | 55 |
| Tabla 26 Infraestructura física | 56 |
| Tabla 27 Clima laboral..... | 57 |
| Tabla 28 Trabajo en equipo | 58 |
| Tabla 29 Mejorar la calidad del producto | 59 |
| Tabla 30 Tecnología herramienta útil | 60 |
| Tabla 31 Inconvenientes en la entrega de productos | 61 |
| Tabla 32 Servicios en los plazos prometidos | 62 |
| Tabla 33 Resolver las necesidades del cliente | 63 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Factores que determinan la productividad..... | 28 |
| Figura 2 Liderazgo organizacional | 34 |
| Figura 3 Dirigida por buenos lideres | 35 |
| Figura 4 Asume responsabilidades | 36 |
| Figura 5 Organización y comunicación | 37 |
| Figura 6 Comunicación efectiva | 38 |
| Figura 7 Constante capacitación y motivación | 39 |
| Figura 8 Actúa | 40 |
| Figura 9 Motivación..... | 41 |
| Figura 10 Factor motivacional..... | 42 |
| Figura 11 Falta de motivación | 43 |
| Figura 12 Capacidad de dirigir | 44 |
| Figura 13 Satisfacción laboral | 45 |
| Figura 14 Plantea metas continuas..... | 46 |
| Figura 15 Mejorar la productividad..... | 47 |
| Figura 16 Comentarios negativos | 48 |
| Figura 17 Satisfacer las necesidades de los clientes | 49 |
| Figura 18 El líder presenta actitud positiva | 50 |
| Figura 19 Decisiones tomadas por el líder..... | 51 |
| Figura 20 Toma la mejor decisión en un conflicto | 52 |
| Figura 21 Características del líder | 53 |
| Figura 22 Seguridad económica | 54 |
| Figura 23 Solventa sus necesidades..... | 55 |
| Figura 24 Infraestructura física..... | 56 |
| Figura 25 Clima laboral | 57 |
| Figura 26 Trabajo en equipo..... | 58 |
| Figura 27 Mejorar la calidad del producto..... | 59 |
| Figura 28 Tecnología herramienta útil..... | 60 |
| Figura 29 Inconvenientes en la entrega de productos..... | 61 |
| Figura 30 Servicios en los plazos prometidos..... | 62 |
| Figura 31 Resolver las necesidades del cliente..... | 63 |

1.

INFORMACIÓN GENERAL**Título del Proyecto:**

“Liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad de las asociaciones textiles del cantón Latacunga, periodo 2023”

Fecha de inicio: Octubre - 2022

Fecha de finalización: Agosto - 2023

Lugar de ejecución:

Latacunga-Cotopaxi-Ignacio Flores (Parque Flores) _ asociaciones textiles

Facultad que auspicia:

Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia:

Gestión de la información Gerencial

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):

No corresponde

Grupo de investigación:

No participa

Equipo de trabajo:

Tutor: Lic. Angelita Azucena Falconí Tapia, MBA.

Investigadores:

Ante Caillagua Fanny Maritza

Vega Romero Kateryn Soraya

Área de conocimiento:

Administración

Línea de Investigación:

Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social.

Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):

Gestión administrativa, Servicio al cliente y TIC.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Planteamiento del problema

La teoría del liderazgo organizacional se identificó de la siguiente manera: “A mediados del siglo XIX y principios del XX, cuando apareció el “gran hombre” poseía una amplia gama de habilidades de liderazgo, valores y capacidades innatas influía en las organizaciones” (Cadena, 2017).

A nivel mundial, “la investigación realizada en Estados Unidos sobre el liderazgo organizacional, el 92% de las personas encuestadas afirmaron, el liderazgo está aplicado en todo ámbito, se basa en incentivar a las personas para que logren sus objetivos” (Gómez, 2018). En este sentido, el liderazgo organizacional a nivel del mundial cumple un papel importante dentro de las instituciones, ya que depende de que tan motivado y valorado se encuentra para desarrollar sus actividades prácticamente garantiza la mejora continua y la productividad en las organizaciones.

A nivel del Ecuador en las encuestas realizadas a la Unidad Educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar el 73% de los encuestados manifestaron que el liderazgo implica la capacidad de influir en otros, motivar y dirigir a un equipo hacia el logro de metas y objetivos comunes, estas habilidades de liderazgo pueden ser desarrolladas a través de la educación, la experiencia laboral y el desarrollo personal (Valdiviezo, 2020). Este implica tomar decisiones estratégicas, establecer una visión clara, comunicar de manera efectiva, fomentar la colaboración y coordinación entre los miembros del equipo, inspirar y motivar a los empleados, gestionar el cambio y resolver conflictos.

En la provincia de Cotopaxi, en las instituciones públicas y privadas en la actualidad, el 95% de las personas afirman que el liderazgo organizacional es el que fomenta la capacidad para liderar, dirigir, formar y evaluar grupos de trabajo y establecer la participación activa en las funciones de planificación, control, evaluación y autoevaluación

de los colaboradores. (Hernández, 2013, pág. 12).

Asimismo, liderazgo organizacional, el aumento y la calidad en la productividad en las instituciones públicas y privadas es consecuencia de un buen clima organizacional logrado a través de buenas relaciones interpersonales, basadas en la participación de los empleados, incluyéndolos en la toma de decisiones y resolución de problemas, el respeto y el buen trato, así como las emociones que genera equipo de trabajo, además fomenta el pensamiento estratégico y motiva a los miembros del equipo a dar lo mejor de sí.

También, toda institución posee un liderazgo que interactúan, involucrando comportamientos, habilidades y emociones, se hace necesario que el líder logre desempeñar un rol determinante en sus relaciones interpersonales utilizando a los subordinados como una forma de fomentar la motivación y el compromiso, es una garantía para mejorar la productividad y lograr las metas organizacionales establecidas.

2.2 Formulación del problema o pregunta de investigación

¿Cuál es la incidencia del liderazgo organizacional en la productividad de las asociaciones textiles del cantón Latacunga?

2.3 Justificación

El objetivo del presente proyecto de investigación es analizar el liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad en las asociaciones textiles del Cantón Latacunga. A través del análisis de los datos recopilados, se pretende identificar los factores que influyen en la productividad de las asociaciones y proponer estrategias que permitan fortalecer el liderazgo organizacional.

La presente investigación es de gran importancia ya que permitirá identificar las cualidades y conductas que tienen cada uno de los socios en cuanto a su desempeño laboral, comunicación, creatividad, organización y trabajo en equipo. Por tal razón, la principal misión del liderazgo organizacional es fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y

productivo, difundiendo ideas creativas, innovadoras e incluyentes que permitan mejorar la calidad del servicio y la incidencia en la productividad con mayor eficiencia, calidad y rentabilidad en el trabajo realizado.

Los beneficiarios directos de este proyecto serán los socios y presidentes(as) que trabajan en las asociaciones textiles del Cantón Latacunga, quienes diariamente practican y conocen a cada uno de ellos, sus habilidades, conocimientos, experiencias y la comunicación que transmiten, asimismo los beneficiarios indirectos serán los usuarios o clientes que se acercan diariamente a las entidades para requerir información necesaria. Al mejorar el desempeño laboral, la comunicación y organización de los socios, se espera que los usuarios y clientes reciban un servicio de mayor calidad y eficiencia por parte de las asociaciones textiles.

A continuación, el impacto y relevancia de realizar este proyecto de investigación se basa en identificar desempeño laboral, la comunicación y organización de los socios de acuerdo al liderazgo ejercido por los presidentes(as) de las asociaciones textiles, lo que permitirá implementar actividades de mejora tanto para los empleados como para los usuarios, logrando así un ambiente organizado, aportando con ideas innovadoras para la productividad y un excelente servicio para los contribuyentes en todas las asociaciones textiles.

La utilidad práctica de este estudio radica en la identificación de los factores que influyen en la productividad de las asociaciones y su relación con el liderazgo organizacional, contamos con el apoyo, estímulo y predisposición del personal de las asociaciones textiles del cantón Latacunga, quienes están dispuestos a colaborar durante el tiempo que dure la investigación, facilitando la aplicación de las encuestas y proporcionando información valiosa para el estudio.

Actualmente, los problemas y los conflictos en la organización nacen cuando existe

incompatibilidad en las metas, intereses o valores entre diferentes individuos o grupos, sobre todo por una mala comunicación y mala organización. Por tal razón, una mala organización y comunicación puede generar problemas en la distribución de tareas y responsabilidades, lo que puede llevar a una sobrecarga de trabajo.

La situación actual del liderazgo organizacional en las asociaciones textiles permite que los colaboradores se sientan motivados, capacitados, incentivados y comprometidos con su equipo, metas y visión ética. Sin embargo, es importante seguir proponiendo nuevas estrategias que permitan gestionar de manera eficiente el trabajo y solucionar conflictos en las asociaciones.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

Analizar el liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad en las asociaciones textiles del cantón Latacunga.

2.4.2 Objetivo específicos

- Conceptualizar las teorías del liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad.
- Diagnosticar la situación actual y su incidencia en la productividad en las asociaciones textiles del cantón Latacunga.
- Proponer estrategias para el fortalecimiento del liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad en las asociaciones textiles del cantón Latacunga.

Actividades a realizar en este proyecto

Tabla 1

Actividades a realizar en este proyecto

| Objetivos Específicos | Actividades | Cronograma | Productos |
|--|---|------------------------------|---|
| Conceptualizar las teorías del liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad. | Realización del marco teórico mediante la búsqueda de fuentes bibliográficas relacionadas en los liderazgos organizacionales. | Semana 6-8 (segunda etapa) | Bases teóricas |
| Diagnosticar la situación actual y su incidencia en la productividad de las asociaciones textiles del cantón Latacunga. | Levantamiento de la información y recolección de datos mediante instrumentos con dimensiones. | Semana 9-13 (segunda etapa) | Diagnostico actual |
| Proponer estrategias para el fortalecimiento del liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad de las asociaciones textiles del cantón Latacunga. | Desarrollo de las estrategias del liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad de las asociaciones textiles del cantón Latacunga. | Semana 14-16 (Tercera etapa) | Presentación de estrategias de mejora del liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad en las asociaciones textiles del cantón Latacunga. |

Fuente: Elaboración propia (2023).

3 BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Tabla 2

Beneficiarios directos e indirectos

| BENEFICIARIOS DIRECTOS | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|--------------|
| Hombres | Mujeres | Total |
| Asociación textil Asomoyel | | |
| 3 | 20 | 23 |
| Asociación textil Asotexlut | | |
| 2 | 20 | 22 |
| Asociación textil Asoconfec | | |
| 2 | 20 | 22 |
| Asociación textil Asoprotema | | |
| 1 | 21 | 22 |
| | Total, de los socios = | 89 |

Fuente: *Elaboración propia (2023)*

3.1 Beneficiarios directos

Los beneficiarios directos serán los administradores, socios y presidentes que laboran en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, ayudará con la información necesaria para llevar la sustentación del proyecto con el objetivo de analizar el liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad.

3.2 Beneficiarios indirectos

Por otra parte, los beneficiarios indirectos serán los usuarios o clientes que se hacen presente en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, quienes llegan a realizar trámites o por las necesidades de los productos.

4 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

4.1 Antecedentes de investigación

Con la base de la información obtenida en la Universidad cooperativa de Colombia elaborado por (Herrera Andrea & Ruiz Emilio, 2017). Esta investigación tiene como objetivo conocer liderazgo organizacional en la productividad de la institución, para ello se realizó una investigación de tipo “descriptiva, método cuantitativo, teniendo como muestra a 21 colaboradores del utilizando como técnica la encuesta la cual arrojó resultados significativos 68% de los colaboradores manifiesta que es importante liderazgo organizacional en la Universidad cooperativa de Colombia” (p,18). Este hecho demuestra que las variables examinadas en la investigación son cruciales para la organización en cuestión.

Con la base de la información obtenida en la empresa pública de Petróleos en el Ecuador elaborado por (Pucalipa, 2017). El propósito de la investigación consistió en analizar el estilo de liderazgo y su efecto en el ambiente laboral de la Empresa Pública de Petróleos en Ecuador. Para lograr este fin, se llevó a cabo un estudio descriptivo, método cuantitativo, teniendo como muestra a 30 colaboradores del utilizando como técnica la encuesta la cual arrojó resultados significativos 84% manifiesta, es de vital importancia llevar a cabo una determinación del estilo de liderazgo y su influencia en el ambiente laboral de la Empresa Pública de Petróleos en Ecuador (p, 11). Con la base de la información obtenida en el distrito CMAC Huancayo S.A elaborado por (Borja, 2019).

En este estudio investigativo el principal objetivo fue definir la relación entre el liderazgo organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A. El enfoque principal utilizado es el Método Científico, mientras que los métodos específicos incluyen el Método Histórico, Deductivo, Analítico y Descriptivo. El tipo de investigación es de carácter básico, y el diseño de la investigación es cualitativo, no experimental y transicional, específicamente descriptivo. La población de estudio consistió en

161 trabajadores de CMAC Huancayo S.A. en el distrito de Huancayo durante el año 2019, mientras que la muestra incluyó a 114 de estos trabajadores., del distrito de Huancayo, en el año 2019 (p,4).

Actualmente, el liderazgo organizacional es la capacidad de un individuo para influir en un equipo trabajo para lograr la visión y el establecimiento de metas, de acuerdo con hechos anteriores, en las organizaciones públicas y privadas necesitan un liderazgo fuerte y estable para desarrollarse de manera sostenible a lo largo del tiempo y aprovechar las fortalezas de cada miembro del equipo potencial y mantener un ambiente de trabajo creativo, agradable y motivado para maximizar la productividad en las organizaciones.

4.2 Fundamentos Teóricos

4.2.1 Marco institucional

La economía popular y solidaria, se la define como un conjunto de formas y prácticas económicas, individuales o colectivas, dirigidas por los propios propietarios, quienes a su vez tienen la calidad de trabajadores, proveedores, consumidores o sus usuarios, y que otorgan a las personas un objeto y fin privilegiado de sus actividades, lucro y capital, tendientes a una buena vida, en armonía con la naturaleza. (Maya, y otros, s.f.)

Las asociaciones textiles del cantón Latacunga se encuentran en las organizaciones económicas formadas por agricultores, artesanos o proveedores de servicios similares o complementarios que juntan sus escasos recursos y factores individualmente insuficientes para la producción o comercialización conjunta y comparten las ganancias entre sus miembros, por ejemplo, microempresas, asociaciones centradas en la producción de bienes o servicios, que forman el sector asociativo.

Dentro de esta organización se encuentran ubicadas las asociaciones textiles, las cuales fueron utilizadas para desarrollar nuestro proyecto de investigación y se clasifican en:

- Asociación textilera Asomoyel
- Asociación textilera Asotexlut
- Asociación textilera Asoconfec
- Asociación textilera Asoprotema

Para el presente proyecto de investigación se fundamentará a través de fuentes bibliográficas, en base a las dos variables que por un lado es liderazgo organizacional, así como la incidencia en la productividad, que complementaran a la sustentación de la información investigada.

El liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad es un tema muy actual, por lo que diversos autores analizan su importancia en el mismo, se investigarán los diferentes conceptos, tipo, características ventajas y desventajas del liderazgo organizacional con el fin de elegir las mejores estrategias para cumplir sus expectativas de la atención brindada en las empresas públicas y privadas.

4.2.2 Organización de la Economía Popular y Solidaria

En las organizaciones de Economía Popular y Solidaria, los líderes desempeñan un papel fundamental en la gestión debido a las características particulares de estas organizaciones. Estas se distinguen por los objetivos que persiguen, las expectativas económicas y sociales de sus socios, así como por la relación directa entre la gestión y las estrategias de seguimiento y control de sus planes y proyectos. Con la información obtenida de los autores (Arguello Pazmiño & Torres Ordoñez, 2020), destaca que “los líderes desempeñan un rol crucial en la gestión de las organizaciones de Economía Popular y Solidaria. Su capacidad para dirigir, motivar y orientar a los socios hacia el logro de los objetivos, así como su habilidad para establecer estrategias de seguimiento y control, son fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de estas organizaciones.

4.2.3 Formas de organización de la economía popular y solidaria

Las principales formas de organización, Según los autores (Maya y otros, s.f.) se dan por los siguientes puntos:

Las Unidades Socioeconómicas Populares

Estas están dedicados a la producción de bienes y servicios destinados al autoconsumo o a su venta en el mercado, con el fin de, mediante el autoempleo, generar ingresos para su auto subsistencia.

Las organizaciones constituidas por familias

Son grupos humanos o pequeñas comunidades fundadas en identidades étnicas, culturales y territoriales, urbanas o rurales, dedicadas a la producción de bienes o de servicios, orientados a satisfacer sus necesidades de consumo y reproducir las condiciones de su entorno próximo, tales como, los comedores populares, las organizaciones de turismo comunitario, las comunidades campesinas, los bancos comunales, las cajas de ahorro, las cajas solidarias, entre otras, que constituyen el Sector Comunitario.

Las organizaciones económicas por agricultores, artesanos o prestadores de servicio

Estas tienen el fin de producir o comercializar en común y distribuir entre sus asociados los beneficios obtenidos, tales como, microempresas asociativas, asociaciones de producción de bienes o de servicios, entre otras, que constituyen el Sector Asociativo.

Las organizaciones cooperativas

Son empresas basadas en la propiedad y el control democrático de sus miembros, que buscan satisfacer las necesidades de los mismos y promover el bienestar de la comunidad en general, estas desempeñan un papel importante en la promoción de la equidad, la solidaridad y el desarrollo sostenible.

Los organismos de integración

Se busca superar barreras y desafíos comunes, fortalecer las relaciones diplomáticas y

comerciales, y promover el bienestar de los ciudadanos en la región.

Las fundaciones y corporaciones civiles

Tiene como objeto principal, la promoción, asesoramiento, capacitación, asistencia técnica o financiera de las Formas de Organización de los Sectores Comunitario, Asociativo y Cooperativista.

4.2.4 Características

Los autores (Maya y otros s.f.), mencionan que las formas de organización de la economía popular y solidaria, son caracterizadas por:

- a) Buscan la satisfacción de las necesidades sus miembros, especialmente los principales empresarios y sustento;
- b) Tienen un compromiso con el desarrollo comunitario, regional y naturaleza
- c) Falta de rentabilidad en las relaciones con sus miembros
- d) No discriminación y otorgamiento de privilegios a sus miembros
- e) Autogobierno democrático y participativo, autogobierno y propia responsabilidad
- f) La superioridad del trabajo sobre el capital; interés colectivo sobre individuo (p.4).

Valores

Las formas de organización de la economía popular y solidaria, en sus relaciones sociales y actividad económica, se regirán por los valores de justicia, honestidad, transparencia y responsabilidad social y fundarán sus acciones en los principios de la ayuda mutua, el esfuerzo propio, la gestión democrática, el comercio justo y el consumo ético.

Interés público

Tiene como la promoción, protección y fortalecimiento de las formas de organización de la economía popular y solidaria, como mecanismo eficaz para construir el Sistema de Economía Social y Solidaria, aumentar y mejorar las fuentes de trabajo, contribuir al desarrollo económico, a la práctica de la democracia, a la preservación de la identidad, a la

equitativa distribución de la riqueza y a la inclusión económica y social.

Autonomía

Garantiza el libre desarrollo y ejercicio de cualquier actividad económica lícita, en el marco de la normativa que las regula.

4.2.5 Objeto y ámbito de aplicación

La presente Ley tiene como objetivo principal reconocer, fomentar, promover, proteger, regular, acompañar y supervisar la constitución, estructura y funcionamiento de las formas de organización de la economía popular y solidaria. Asimismo, busca normar las funciones de las entidades públicas responsables de la aplicación de esta ley.

4.2.6 Naturaleza jurídica y legislación aplicable

Naturaleza jurídica: Las formas de organización de los sectores asociativo y cooperativista se refieren a sociedades de personas, de derecho privado, con una finalidad social, estas organizaciones ejercen actividades económicas y se caracterizan por ser empresas auto gestionadas por sus asociados o socios. A su vez, se distinguen de las empresas públicas y privadas en términos de sus relaciones internas, objetivos y normas jurídicas aplicables.

Acto jurídico económico solidario: Las formas de organización de la economía popular y solidaria realizan operaciones tanto con sus propios miembros como entre ellas, es importante destacar que estas transacciones internas no se consideran actos mercantiles de transferencia de bienes o prestación de servicios, sino más bien actos económicos solidarios de distribución o partición.

Legislación aplicable: Las relaciones entre los miembros de las organizaciones comunitarias, asociativas o cooperativas, así como entre ellos y dichas organizaciones, están reguladas por la presente Ley. En caso de que haya vacíos normativos, se aplicará el Derecho y la Doctrina Cooperativa, así como el Derecho Común, siempre y cuando no se opongan a la

naturaleza jurídica y económica de estas organizaciones.

4.2.7 Elementos materiales:

Recursos Naturales: Constituyen materias primas y todos los demás recursos, obtenido directamente de la naturaleza y que son utilizados por los seres humanos para satisfacer sus necesidades y desarrollar sus actividades económicas.

Capital físico: Es fundamental para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible, ya que permite aumentar la capacidad productiva, mejorar la eficiencia y reducir los costos de producción (p.25).

4.3 Proceso administrativo

El liderazgo permite la implementación exitosa del proceso administrativo, mientras que la aplicación del proceso administrativo proporciona un marco estructurado para la toma de decisiones y la gestión de recursos, ambos son igualmente importantes y deben ser considerados en conjunto para asegurar el éxito de la organización y metas establecidas, también el proceso administrativo es un conjunto de actividades interrelacionadas que se llevan a cabo para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización con el fin de lograr sus objetivos de manera efectiva y eficiente.

4.3.1 Historia

A lo largo de la historia, el proceso administrativo ha evolucionado desde las formas más primitivas de organización hasta llegar a las civilizaciones antiguas, incluyendo a los fenicios, egipcios, griegos, romanos, hebreos, entre otros. Además, ha atravesado por diferentes períodos, como el feudalismo, y ha abarcado las tribus indígenas previas a la conquista, tal como lo demuestran los diversos vestigios encontrados en América en los imperios Aztecas, mayas, Caribes, Muisca e Incas. Adicionalmente, el proceso administrativo se puede rastrear hasta la época de la antigua Egipto, una de las primeras teorías de la administración fue la teoría clásica, desarrollada a principios del siglo XX por

Henri Fayol, Fayol propuso que la administración se divide en cinco funciones fundamentales: planificación, organización, dirección, coordinación y control.

En la década de 1930, la teoría de la administración científica de Frederick Winslow Taylor se centró en la eficiencia y la productividad. Taylor propuso que la planificación y la organización debían ser basadas en datos y hechos, y que las tareas debían ser analizadas y medidas para identificar formas de mejorar la eficiencia.

4.3.2 Definición

Según lo expuesto por Cano (2017), la administración se define como un proceso que busca alcanzar la calidad en el funcionamiento de un grupo social, mediante la correcta gestión de sus recursos, con el propósito de lograr objetivos previamente establecidos.

“La calidad se logra cuando la organización utiliza de forma eficiente y planificada tanto los recursos internos como externos, y es eficaz cuando su misión se cumple satisfactoriamente con los objetivos sociales, tecnológicos, políticos, culturales, deportivos, y académicos” (p.21).

La administración se refiere al conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para planificar, organizar, dirigir, y controlar los recursos de la empresa con el objetivo de alcanzar sus logros y metas, también la toma de decisión, la supervisión para asegurar la eficiencia y efectividad de las instituciones.

4.3.3 Características del Proceso Administrativo

Las características más comunes con las que cuenta el proceso administrativo son las siguientes:

- Los objetivos que pretende alcanzar son visibles.
- El objetivo principal es establecer un plan de acción.
- Cumplir con los objetivos planeadas
- Ofrece una flexibilidad

De acuerdo a las características de proceso administrativo según Plata, es muy importante ayuda a la mejora continua de organización permita adaptarse a los cambios y enfrenta diversos desafíos, que se presenten en el entorno empresarial.

4.3.4 Fases del proceso Administrativo

Según plata (2017), el proceso administrativo es una actividad compuesta por determinadas sub-actividades que forman un único proceso administrativo, consta de cuatro funciones principales: planeación, organización, dirección y control (p.27).

Planeación

La planeación es un proceso esencial para establecer objetivos y metas claras, así como para diseñar estrategias y planes de acción para alcanzarlos logros en las organizaciones ya que ayuda identificar los recursos necesarios, mejorar la toma de decisiones, incrementar la eficiencia y facilitar el seguimiento y la evaluación.

Organización

La organización es una actividad que tiene como fin lograr un objetivo previamente definido por la planeación, su propósito es emprender una serie de actividades y luego coordinarlas para que funcionen como una sola unidad para lograr objetivos comunes, prácticamente se establece la estructura organizativa de la empresa, se definen los puestos de trabajos y se establecen los niveles jerárquicos y coordinación de actividades.

Dirección

En esta fase, se motiva y dirige a los empleados de la organización para llevar a cabo las actividades y tareas necesarias para alcanzar los objetivos establecidos, esto incluye la comunicación efectiva, la coordinación de las actividades y el liderazgo eficaz.

Control

En esta fase, se monitorea y evalúa el desempeño de la organización en relación con los objetivos y metas establecidos. Se toman medidas correctivas cuando sea necesario, se ajustan los planes y se realizan mejoras en los procesos y sistemas de la organización (p.28).

En general, cada una de las fases del proceso administrativo es esencial para la gestión efectiva de una organización, la planificación es ¿Qué se va a hacer?, la organización ¿Cómo se dividirá el trabajo?, la dirección ¿Cómo se debe hacer?, y el control ¿Cómo se hizo? para asegurar que se estén alcanzando los objetivos y metas establecidos.

4.4 Liderazgo organizacional

4.4.1 Historia

La historia del liderazgo se remonta a los albores de la civilización, donde los líderes tribales y religiosos guiaban a sus seguidores hacia objetivos comunes. En las culturas antiguas, como la griega y la romana, los líderes eran vistos como seres divinos o semidivinos, por lo tanto, en la Edad Media, el liderazgo se centraba en la autoridad y la jerarquía, con los reyes y la nobleza en la cima de la pirámide social y política.

El liderazgo ha evolucionado a partir del siglo XVII, con la Revolución Industrial, comenzó a centrarse en la gestión y la productividad, con el aumento del trabajo en fábricas y en el siglo XX, surgieron diversas teorías, como teoría de contingencia, teoría de liderazgo transformacional y la teoría de participación, mientras que Weber identificó tres tipos de liderazgo: carismático, tradicional y racional-legal.

En la década de 1930, se produjo un cambio hacia la Teoría de las Relaciones Humanas, que enfatizaba la importancia de las relaciones interpersonales y la motivación de los empleados en el éxito de la empresa, en la década de 1950, surgieron teorías como la Teoría de la Contingencia y la Teoría del Comportamiento, en la década de 1980, el liderazgo transformacional enfatizó la visión, la inspiración y la motivación de los empleados para alcanzar objetivos comunes, mientras que en la década de 1990, el liderazgo situacional se centró en cómo los líderes se adaptan a diferentes situaciones y desafíos.

Actualmente, el liderazgo sigue evolucionando y se enfoca en la gestión del cambio, la diversidad y la inclusión, la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa centrada

en el poder y la autoridad hacia una perspectiva más participativa, adaptativa y consciente de su impacto en el mundo que lo rodea.

4.4.2 Definición

El liderazgo organizacional es definido por varios autores de diferentes formas, en contexto la mayoría de las empresas están bien administradas, pero mal lideradas. Es decir, el liderazgo “Explica buenos líderes, buenos planificadores, buenos organizadores y son muy efectivos, pero muchos de ellos carecen de la capacidad de liderar y motivar personas, y viceversa, otros pueden ser buenos líderes, pero no dominan la habilidad” (Max Weber 2021). El liderazgo en una organización engloba un conjunto de destrezas que permiten dirigir y guiar a un conjunto de individuos. No obstante, la labor de un líder no se limita únicamente a influir en su equipo, sino que también implica la capacidad de proponer ideas novedosas y estimular a cada miembro del grupo para que dé lo mejor de sí mismo.

Según Cadena (2017), investigó sobre el liderazgo organizacional, “Dijo no necesariamente una persona que se encuentra al frente de un grupo o equipo de trabajo es un líder; si no para cumplir con este título la persona debe cumplir ciertas características” (p.12), El liderazgo organizacional se refiere a la capacidad de un líder para inspirar, motivar y guiar a un equipo de trabajo hacia el logro de objetivos y la realización de una visión compartida dentro de las organizaciones.

Asimismo, el liderazgo implica la gestión de recursos humanos, financieros y materiales para alcanzar el éxito empresarial y el cumplimiento de la misión y visión, los líderes organizacionales deben ser capaces de adaptarse a los cambios del entorno, tomar decisión acertadas, fomentar la innovación y la desarrollar una cultura organizacional positiva y la sostenibilidad a largo plazo.

4.4.3 Importancia de liderazgo organizacional

En cualquier ámbito que se desempeñen las personas si se obtiene de un buen líder,

puede ayudar a la empresa a mantenerse enfocada y alcanzar el éxito al trabajar con los empleados para lograr objetivos comunes y metas que se propone en la organización

4.4.4 Rasgos comunes

Algunos de los rasgos comunes del liderazgo organizacional se dan por los siguientes puntos según Pérez (2018).

- **Visión y dirección**

Explica que la visión y dirección, según Pérez (2018), “define los líderes tiene una visión clara del futuro y son capaces de comunicarla de manera efectiva a su equipo de trabajo (p.167), esto implica establecer objetivos y estrategia que permite a la organización alcanzar su visión y misión.

- **Comunicación efectiva**

La comunicación son excelentes comunicadores y puede transmitir ideas de manera clara y efectiva en la vida personal y profesional, y es esencial para establecer relaciones efectivas, resolver conflictos y fomentar la colaboración.

- **Toma de decisiones**

La toma de decisiones es una habilidad importante en la vida personal y profesional, y puede ser mejorada a través de la práctica y la experiencia, una buena toma de decisiones requiere una combinación de habilidades analíticas y de pensamiento crítico, así como una comprensión clara de los objetivos y prioridades.

Los líderes y gerentes deben ser capaces de tomar decisiones rápidas y precisas, considerando tanto las necesidades de la empresa con las necesidades de los empleados y otros actores claves en la organización, es decir, la toma de decisión en las organizaciones se refiere al proceso de evaluar opciones y elegir la mejor opción.

Según Pérez (2018), presenta algunas razones por las que toma las decisiones importantes son:

- 1. Identificar oportunidades:** La toma de decisiones puede ayudar a identificar oportunidades de crecimiento y expansión para la organización.
- 2. Resolver problemas:** Superar obstáculos que obstaculizan el progreso de la empresa.
- 3. Aprovechar recursos:** Puede ayudar a maximizar el uso de los recursos disponibles, como el tiempo, el dinero y los materiales.
- 4. Fomentar la innovación:** Fomentar la innovación y la creatividad al permitir que los líderes y gerentes exploren nuevas ideas y enfoques.
- 5. Adaptarse al cambio:** La toma de decisiones puede ayudar a la organización a adaptarse a los cambios en el entorno empresarial y mantenerse relevante y competitiva (p.168).en general, la toma de decisión es fundamental que los líderes y gerentes desarrollen habilidades y utilicen herramientas e técnicas adecuadas para lograr metas y mantenerse competitividad en el mercado.

Para las organizaciones es primordial la toma de decisiones efectiva puede mejorar la eficiencia, resolver problemas, mejorar la competitividad y proporcionar una dirección clara para la empresa. Si se toman decisiones correctas y oportunas, la empresa puede mantenerse al día con los cambios en el mercado y ser más competitiva.

La falta de toma de decisiones puede tener consecuencias negativas en la vida personal y profesional, especialmente en la gestión empresarial, algunos de los problemas que pueden surgir si no se toman decisiones son:

- 1. Pérdida de oportunidades:** Si no se toman decisiones, se pueden perder oportunidades valiosas de crecimiento y expansión para la organización.
- 2. Estancamiento:** Si no se toman decisiones, la organización puede estancarse y no avanzar, lo que puede afectar su competitividad y su capacidad para lograr sus objetivos.

3. **Conflictos y problemas no resueltos:** Si no se toman decisiones, los conflictos y problemas dentro de la organización pueden agravarse y generar tensiones y desacuerdos entre los miembros del equipo.
4. **Desperdicio de recursos:** Si no se toman decisiones, se pueden desperdiciar recursos valiosos, como tiempo, dinero y materiales.
6. **Falta de liderazgo:** Si los líderes y gerentes no toman decisiones, pueden parecer indecisos y poco eficaces, lo que puede afectar su capacidad para liderar y motivar a su equipo de trabajo (p.169).
7. **Pérdida de ingresos y rentabilidad:** Una decisión incorrecta puede afectar el rendimiento financiero de la empresa, lo que puede llevar a la pérdida de ingresos y rentabilidad.

En general, tomar decisiones incorrectas o ineficaces puede tener consecuencias graves para una empresa, es importante que las empresas evalúen cuidadosamente sus opciones y tomen decisiones informadas y efectivas para evitar estos problemas.

4.4.5 Características

Las siguientes características que se mencionan a continuación se refiere al liderazgo organizacional cada una de ellas tiene diferentes actividades que cumplir en las organizaciones y es favorable tanto para los colaboradores como para personas que estén en la parte externa de la entidad.

Según el autor (Morris, 2020), expresan varias características comunes incluyen:

Buena capacidad de comunicación: El arte de la comunicación es el lenguaje del liderazgo, expresa lo que necesita, lo que quiere conseguir, trasmite las indicaciones y sus motivaciones para tomar ciertas decisiones.

Visión: La capacidad de los líderes para incrementar la eficiencia en las áreas que requieren mayor mejoría, establecer objetivos y presentar una visión clara que motive a sus

subordinados y colegas, puede llevar a un aumento en la productividad.

Motivación del equipo: La habilidad de animar ayudará a crear un ambiente de trabajo perfecto, en el cual los trabajadores se encontrarán más motivados, emocionados y contentos, disminuyendo el malestar y el preceptismo laboral.

Carisma: Es una cualidad que distingue a un líder carismático, quien posee la habilidad de persuadir y atraer a otros con su magnetismo personal, este tipo de líder es capaz de guiar a su equipo de manera eficiente, inspirándolos con una sonrisa y logrando que realicen su trabajo con facilidad.

Adaptabilidad: Los líderes organizacionales pueden adaptarse a diferentes situaciones y desafíos para mantener a la empresa en el camino correcto.

Honestidad e integridad: Tienen altos estándares éticos y promueven la honestidad e integridad en la empresa.

Entusiasmo: Ser capaz de transmitir seguridad y confianza a sus trabajadores, y esta habilidad le permite crear un ambiente de trabajo agradable.

En resumen, las características del liderazgo organizacional incluyen la visión, la comunicación efectiva, la toma de decisiones efectiva, la habilidad para motivar y guiar, la adaptabilidad, la honestidad e integridad, y la capacidad para empoderar a los empleados.

Disciplina: Para lograr los objetivos planteados, debe transmitir la exigencia no solo a sus colaboradores sino también a sí mismo, ganándose a través de sus acciones la confianza de su equipo.

Desarrollo de equipos: es una tarea importante para los líderes, quienes buscan crear grupos de trabajo eficaces que se unan para alcanzar un objetivo o misión en común, en lugar de dejar los objetivos sin definir y sin dirección clara.

Líder

En las organizaciones, se suele definir a un líder como alguien con la habilidad de influir en el comportamiento de otros individuos para alcanzar ciertos objetivos. (Benavides & Rojas, 2021), los líderes fomentan en su equipo el compañerismo y el respeto mutuo, lo que profundiza las relaciones interpersonales dentro del grupo de trabajo. (Benavides & Rojas, 2021), los líderes fomentan en su equipo el compañerismo y el respeto mutuo, lo que profundiza las relaciones interpersonales dentro del grupo de trabajo. Gracias a ello, el equipo trabaja motivado, unido y fortalecido.

4.4.6 Tipos de Liderazgo

Según los autores (Benavides & Rojas, 2021), mencionan que existen diversos tipos de liderazgo que son importantes y se clasifican en:

Líder carismático: Es alguien que tiene una personalidad magnética y atractiva que inspira y motiva a otros a seguirlo, estos líderes suelen ser muy persuasivos y tienen la capacidad de comunicar su visión de una manera que resuena con sus seguidores. A menudo, los líderes carismáticos son vistos como figuras heroicas que encarnan los valores y creencias de su grupo, y son capaces de generar un fuerte sentido de lealtad y compromiso entre sus seguidores.

Líder tradicional: Los líderes tradicionales suelen ser respetados y obedecidos por sus seguidores debido a su posición de autoridad, y su papel es mantener la estabilidad y la continuidad de las costumbres y prácticas de la comunidad. Sin embargo, en algunos casos, los líderes tradicionales pueden ser vistos como conservadores y resistentes al cambio, y pueden enfrentar desafíos de grupos que buscan una mayor participación en la toma de decisiones o una mayor representación en la estructura de poder.

Líder legítimo: Es aquel que es reconocido y aceptado como líder por los miembros de un grupo o sociedad en virtud de algún tipo de norma o marco legal establecido. En otras

palabras, la legitimidad de un líder se basa en el respeto a las leyes y normas que rigen la elección o designación de líderes en una sociedad o grupo.

Liderazgo dictador: El liderazgo dictador puede ser perjudicial para la creatividad y la innovación, ya que los miembros del grupo pueden sentirse desanimados y no contribuir con nuevas ideas o soluciones. También puede llevar a la falta de confianza y al miedo en el grupo, lo que puede afectar negativamente la productividad y la colaboración entre los miembros del equipo.

Liderazgo autocrático: Suele imponer sus ideas y decisiones sin tener en cuenta la opinión o la retroalimentación de los miembros del equipo. Los miembros del equipo suelen ser vistos como meros ejecutores de las decisiones del líder, y no se fomenta la creatividad, la colaboración o la participación activa de los miembros del equipo.

Liderazgo democrático: Valora las opiniones y sugerencias de los miembros del equipo y busca integrarlas en la toma de decisiones. Este estilo de liderazgo puede ser efectivo en situaciones en las que se requiere una toma de decisiones compleja o en situaciones en las que se necesita una alta motivación y compromiso del equipo.

Liderazgo transformacional: Inspira y motiva al equipo a través de una visión clara y una comunicación efectiva, fomentando el desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo.

Liderazgo transaccional: Establece recompensas y castigos para motivar al equipo a alcanzar objetivos específicos.

Liderazgo situacional: Adapta su estilo de liderazgo a las necesidades y habilidades del equipo y de la situación en particular.

Liderazgo laissez-faire: Delega la mayoría de las decisiones y responsabilidades en los miembros del equipo, ofreciendo poca dirección o supervisión.

Liderazgo visionario: El líder tiene una visión clara e inspiradora del futuro y trabaja

con el equipo para alcanzarla.

Liderazgo paternalista: El líder actúa como una figura protectora y guía para el equipo, fomentando un clima de confianza y respeto mutuo.

Según el autor, sugiere que existen varios tipos de liderazgo, y cada uno tiene sus ventajas y desventajas según la situación en la que se encuentre el equipo y la organización fomentando la creatividad y la innovación en el equipo, pero puede ser más lento en la toma de decisiones, por ende, cada uno puede ser efectivo en diferentes situaciones, y es importante que los líderes sepan adaptar su estilo de liderazgo a las necesidades y habilidades del equipo y de la situación en particular.

4.5 Productividad

Según los autores (Ramírez, Magaña, & Ojeda, 2022) definen “La productividad se utilizan para crear bienes y servicios comercializables, su propósito es optimizar los recursos utilizados en el proceso de producción” (p.192). Sobre todo, la productividad es muy importante para las empresas y las economías en general, permite aumentar la producción y reducir los costos, lo que puede llevar a un mayor crecimiento económico y a una mejora en la calidad de vida de las personas y lograrse a través de la innovación tecnológica, la formación y capacitación de los trabajadores.

Consideran que la incidencia en la productividad es un medio para utilizar los factores de producción en orientación a la gestión de bienes y servicios para la sociedad, optimizar la productividad es necesario aumentar la eficacia y eficiencia en el uso de los recursos humanos, materiales, de capital y financieros cuyo propósito es lograr el máximo de la economía y el potencial de rendimiento de la empresa.

4.5.1 Incidencia en la productividad

La incidencia en la productividad se refiere a la relación entre la productividad de una organización y los factores que influyen en ella. Es decir, se trata de analizar cómo ciertos

factores pueden afectar la capacidad de una organización para producir bienes o servicios de manera eficiente y efectiva

4.5.2 Productividad Laboral

La productividad laboral es la habilidad o capacidad de las personas para realizar las actividades organizacionales, es decir la productividad laboral es el conjunto de conocimientos, experiencia previa, sentimientos, actitudes, valores, motivación y otras características favorables dirigir o influir en la realización de los objetivos planificados de la empresa. En este sentido, también se afirmó que era el nivel de rendimiento de los trabajadores durante el espectáculo, su trabajo diario en la empresa está directamente relacionado tanto con los requisitos técnicos y de producción de la empresa.

4.5.3 Incremento de productividad

Un incremento de productividad puede lograrse a través de la mejora de procesos, la implementación de tecnologías avanzadas y la capacitación motivación de los empleados y la optimización de recursos, además puede tener un impacto positivo en la rentabilidad de una empresa, así como en la calidad de vida de los empleados y en la economía en general.

4.5.4 Productividad de las Asociaciones

La productividad en las asociaciones Según (Maya y otros s.f.) afirma que tiene como objetivo principal la producción y comercialización de productos, y su productividad se refiere a la capacidad de generar bienes y servicios de manera eficiente y efectiva.

Para mejorar la productividad en las asociaciones, es necesario considerar varios aspectos (p.34)

- **Gestión eficiente:** Es fundamental para optimizar los recursos disponibles y garantizar una producción eficiente, implica una planificación adecuada, una organización eficaz de los procesos de trabajo, una asignación óptima de los recursos humanos y materiales, y un seguimiento constante de los resultados.

- **Tecnología y maquinaria adecuadas:** Permite aumentar la eficiencia y la calidad de la producción. Es importante invertir en equipos modernos y actualizados que permitan agilizar los procesos de fabricación, reducir los tiempos de producción y minimizar los errores.
- **Capacitación y formación del personal:** Contar con un equipo de trabajo capacitado y actualizado es esencial para mejorar la productividad. Proporcionar capacitación y formación continua a los trabajadores en técnicas de producción, manejo de maquinaria, control de calidad y otros aspectos relevantes, puede aumentar la eficiencia y la efectividad de las operaciones.
- **Control de calidad:** Implementar sistemas de control de calidad es esencial para garantizar la producción de productos textiles de alta calidad. Establecer estándares de calidad, realizar inspecciones regulares y corregir cualquier desviación o defecto contribuirá a mejorar la reputación de la asociación y la satisfacción de los clientes.
- **Innovación y mejora continua:** Fomentar la innovación y la mejora continua en los procesos y productos textiles puede generar ventajas competitivas y aumentar la productividad. Es importante estar al tanto de las últimas tendencias y tecnologías en el sector textil, y buscar constantemente nuevas formas de optimizar los procesos y ofrecer productos innovadores.

4.5.5 Factores que determinan la productividad

Según Ramírez & Gómez (2017), los factores que determinan incluyen tanto internos y externos en las organizaciones:

Internos: Están bajo el control de la empresa, se propone prestar especial atención en temas a atención al personal, clima organizacional que considere los accidentes de trabajo, capacitación del personal, tecnología, cultura organizacional que considere la calidad de vida

laboral, se encuentra en la organización o empresa que puede influir en su desempeño y éxito.

Externos: Este factor requiere de una evaluación y control de los cambios ambientales, algunos de estos factores incluyen la administración pública, la infraestructura social, las regulaciones gubernamentales, cambios políticos y sociales, los factores culturales y las nuevas amenazas del mercado y la globalización.

Figura 1

Factores que determinan la productividad



Fuente: Elaboración propia (2023)

De tal manera los factores internos de productividad son aquellos que están dentro del control de la empresa, como la capacitación y el desarrollo de habilidades de los empleados, la implementación de tecnologías avanzadas y la optimización de procesos y los factores externos son aquellos que están fuera del control de la empresa, como las condiciones del mercado, la competencia, las regulaciones gubernamentales y las condiciones económicas. Ambos tipos de factores pueden afectar significativamente la capacidad de una empresa para producir bienes o servicios de manera eficiente.

4.5.6 Capital de las asociaciones

Las unidades socioeconómicas populares se dedican a la producción en pequeña escala estas unidades están orientadas principalmente hacia un mercado consumidor local. En este contexto, es común que sean administradas por sus propietarios, quienes trabajan en

colaboración preferentemente con sus familiares, sin recibir remuneración. (p. 9)

4.5.7 Servicio de Rentas Internas ligada a las asociaciones

Mediante resolución, fijará los límites de capital, activos, ventas y trabajadores asalariados que deberán tener estas unidades, para mantenerse amparadas por la presente ley y cuando excedan dichos límites serán consideradas como empresas del sector privado.

Las asociaciones tienen la capacidad de formar redes de producción y distribución de bienes y servicios. Estas redes están diseñadas para priorizar la redistribución de la riqueza y la remuneración justa por el trabajo realizado, en lugar de enfocarse únicamente en la rentabilidad financiera, es importante destacar que estas redes no necesitan tener personalidad jurídica y, según la presente ley, se considerarán igualmente como unidades socioeconómicas populares.

4.5.8 Identificar actividades críticas

Una vez que se han identificado las actividades críticas, se debe evaluar el desempeño de la empresa en cada una de ellas, identificando fortalezas y áreas de oportunidad.

Identificar oportunidades de mejora

4.5.9 Evaluar desempeño

Una vez que se han evaluado todas las actividades críticas, se deben identificar oportunidades de mejora, es decir, áreas donde se pueden reducir costos, mejorar la eficiencia o agregar valor a los productos o servicios.

4.5.10 Implementar mejoras

Una vez que se han identificado las oportunidades de mejora, se deben implementar planes de acción para llevar a cabo las mejoras identificadas y medir su impacto en la eficiencia y la rentabilidad de la empresa.

5 PROPUESTA DE METODOLÓGICA

5.1 Enfoque de investigación

Para el desarrollo del proyecto investigativo se aplicará el enfoque cuantitativo que permitirá obtener resultados objetivos y medibles a través de la recolección y análisis de datos, la técnica se empleó la encuesta y el instrumento a utilizarse para el estudio será el “Cuestionario creado por las autoras” para analizar el liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad en las asociaciones textileras del cantón Latacunga. Es decir, el enfoque cuantitativo se parte desde proceso deductivo en el que se puedan verificar la pregunta científica previamente formulada.

El enfoque cuantitativo es aquel que se utiliza para la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, utiliza la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población o muestra. (Hernández, 2016, p.10)

Este tipo de investigación se centra en la medición objetiva y cuantificación de variables y fenómenos, utilizando técnicas estadísticas para analizar y generalizar los resultados obtenidos.

5.2 Método deductivo

Este método permitió a los investigadores analizar los hechos particulares, mediante la observación, para determinar que influencia existe sobre el liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad, para llegar a conclusiones generales o principios universales que permita derivar fundamentos que ayude a proponer estrategias de mejoras.

5.3 Nivel de investigación

La investigación será de tipo descriptivo ya que permite describir y analizar de manera precisa y detallada acerca de liderazgo organizacional y su incidencia en la

productividad de las asociaciones textiles del cantón Latacunga. Por ende, se detalló las características de la población utilizando un cuestionario de 30 preguntas que consta de dos variables, la primera variable liderazgo organizacional y la segunda variable productividad. Por lo tanto, este tipo de investigación se centra en la observación y registro de hechos.

5.4 Diseño no experimental

La intención del estudio será analizar el liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad de las Asociaciones Textiles del Cantón Latacunga, para esto recurrimos a un diseño no experimental con un estudio transversal, considerando que la investigación tiene suficiente sustento teórico.

Por tanto, el estudio no experimental es un análisis sistemático y empírico donde no se manipulan las variables independientes porque ya han ocurrido, mientras que el transversal descriptivo recopila datos en un solo momento durante un período de tiempo, tiene como objetivo describir variables, analizar su prevalencia y relación en un momento dado. La misma que nos permitirá explorar y describir fenómenos para generar preguntas de investigación que pueden ser abordadas en estudios posteriores (Huairé, 2019)

5.5 Técnica e instrumento

5.5.1 Encuesta

Una vez que ya fueron identificadas las dos variables se podrá observar por un lado el liderazgo organizacional. Por otro lado, la incidencia en la productividad de las asociaciones textiles del cantón Latacunga, utilizando una técnica de recopilación de datos que es una encuesta. Además, en el presente proyecto de investigación se aplicará dos encuestas de dos variables, la primera que corresponde a liderazgo organizacional para los socios y la segunda a la incidencia en la productividad para los presidentes de las asociaciones siendo este instrumento de elaboración propia. Los mismos que sirven para obtener información y conocer opiniones o criterios que tienen los socios y presidentes de las Asociaciones

textileras del cantón Latacunga.

Para (Gavilanez & Iza, 2022) “La encuesta es un método primario que produce datos basados en una serie de preguntas objetivas, coherentes y estructuradas que aseguran que los datos recopilados de la muestra se analicen utilizando métodos cuantitativos”

5.5.2 Cuestionario

Un cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas u otro tipo de abordaje dirigido a recopilar información del encuestado. El objetivo del cuestionario es recopilar datos de manera sistemática y estandarizada, lo que permite analizarlos de forma objetiva y obtener resultados estadísticamente significativos (Chimbo & Tipán, 2023).

Por otro lado es un formulario que está formado por un conjunto de preguntas que están dirigidas especialmente a todos los presidentes y socios que laboran en las asociaciones textileras del Cantón Latacunga, las preguntas, cuyas opciones de respuesta están conformadas por la escala de Likert las mismas que serán aplicadas para las 8 presidentes y 81 socios de esta manera podemos recopilar información relevante sobre el Liderazgo Organizacional y su incidencia en la productividad de las Asociaciones textileras del Cantón Latacunga.

La herramienta de recolección de datos utilizada en la investigación es un cuestionario estructurado y validado por expertos de la Universidad Técnica de Cotopaxi, para poder observar cómo se encuentra el liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad nos vamos a basar dos variables que son liderazgo y productividad las cuales constan de 30 preguntas, mediante estas podemos identificar como se encuentra el liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad.

Para llevar a cabo la tabulación de los datos se utilizará la aplicación Microsoft Office

Excel lo cual nos permitirá tabular los datos obtenidos en las dos aplicaciones de las encuestas. Una vez que ya obtengamos las respuestas están serán analizadas y comparadas con los resultados de otros estudios relacionados con el tema, ya partir de ahí se forman los resultados del trabajo y discusión que daría respuesta al objetivo planteado en el proyecto: Determinar el Liderazgo organizacional y su incidencia en incidencia en la productividad en las Asociaciones textiles del cantón Latacunga periodo 2023.

5.6 Población

La población de estudio de esta investigación fueron los presidentes y los socios que laboran en la Asociaciones de Textileras del Cantón Latacunga como lo detallamos en la siguiente tabla:

Tabla 3

Población

| | Total | Porcentaje |
|-----------------------|--------------|-------------------|
| Administrativo | 8 | 9% |
| Socios | 81 | 91% |
| Total | 89 | 100% |

Fuente: Elaborado por las autoras (2023)

Por ser una población reducida se trabajará con todos los datos, por lo que no procedemos a calcular una muestra.

6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

6.1 Análisis de los cuestionarios liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad.

6.2 Tabulación del cuestionario “Liderazgo organizacional”

1. ¿Cree usted que es importante el liderazgo organizacional en la asociación que labora?

Tabla 4

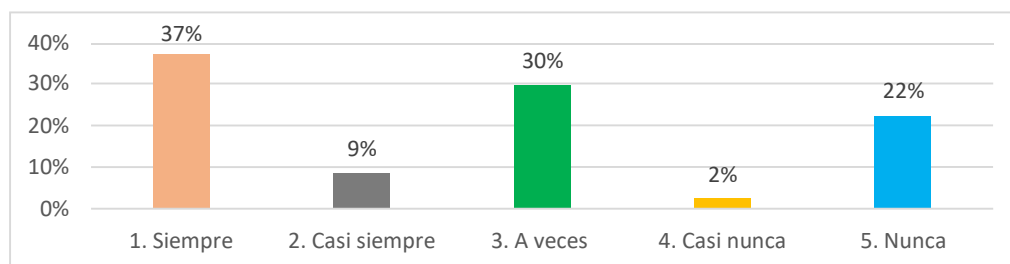
Liderazgo organizacional

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 30 | 37% |
| 2. Casi siempre | 7 | 9% |
| 3. A veces | 24 | 30% |
| 4. Casi nunca | 2 | 2% |
| 5. Nunca | 18 | 22% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos del levantamiento de información que se obtuvieron en base a las respuestas de los socios de las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Figura 2

Liderazgo organizacional



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, se determinó que un 37% de los socios mencionan que siempre es importante liderazgo organizacional, mientras que un 30% indicaron que a veces, el 22% aseguro nunca es importante, un 9% afirmaron casi siempre es importante y 2% manifestaron casi nunca es importante. Por lo tanto, la gran parte de los socios manifestaron que es muy importante el liderazgo organizacional, permite dirigir a un grupo de personas hacia el logro de objetivos comunes dentro de las asociaciones.

2. ¿Usted cree que la asociación es dirigida por buenos líderes?

Tabla 5

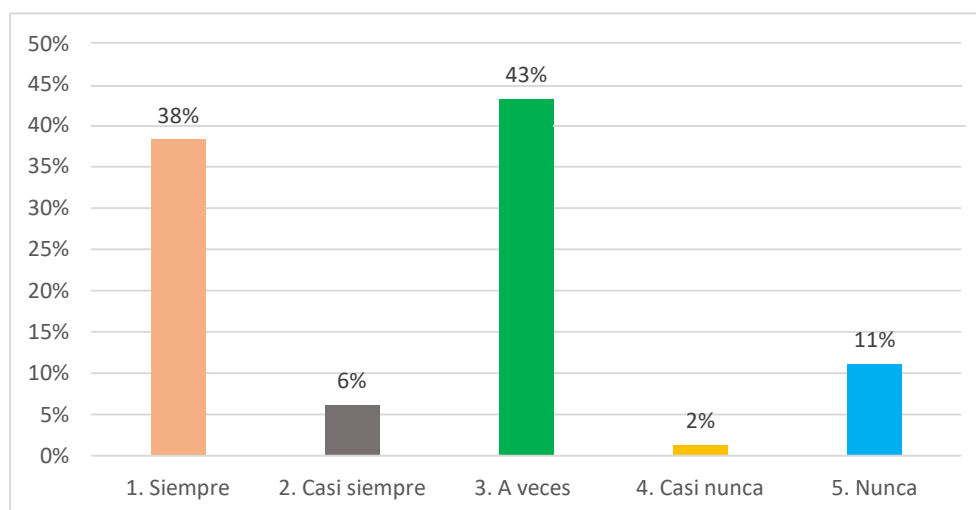
Dirigida por buenos lideres

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 31 | 38% |
| 2. Casi siempre | 5 | 6% |
| 3. A veces | 35 | 43% |
| 4. Casi nunca | 2 | 2% |
| 5. Nunca | 9 | 11% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 3

Dirigida por buenos lideres



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, del total el 38% de los socios afirman que la asociación siempre está dirigida por buenos líderes, 43% a veces, 11% nunca, mientras que un 6% casi siempre y un 2% casi nunca. La gran parte de los socios contestaron a veces están dirigidas por buenos líderes, entonces quiere decir los presidentes no están cumpliendo con las actividades.

3. ¿El presidente(a) de la asociación asume responsabilidades y corrige sus errores?

Tabla 6

Asume responsabilidades

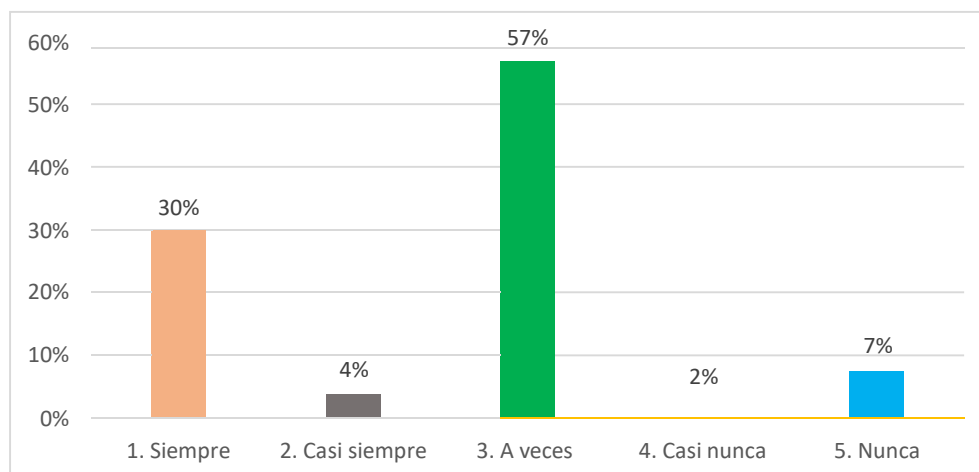
| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 24 | 30% |
| 2. Casi siempre | 3 | 4% |
| 3. A veces | 46 | 57% |
| 4. Casi nunca | 2 | 2% |
| 5. Nunca | 6 | 7% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras

del cantón Latacunga, 2023.

Figura 4

Asume responsabilidades



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras

del cantón Latacunga, 2023.

Análisis

Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada en las asaciones textileras del cantón Latacunga, el 57% de los socios indican que los presidentes a veces asumen responsabilidades y corrige errores, el 30% siempre, mientras que el 7% nunca, el 4% casi siempre y el 2% casi nunca. Esto quiere decir, que los presidentes no corrigen cuando los socios cometen errores, por otro lado, tal vez no tiene tiempo o no pasan en las asociaciones.

4. ¿El presidente(a) de la asociación mantiene una buena organización y comunicación con todos los socios?

Tabla 7

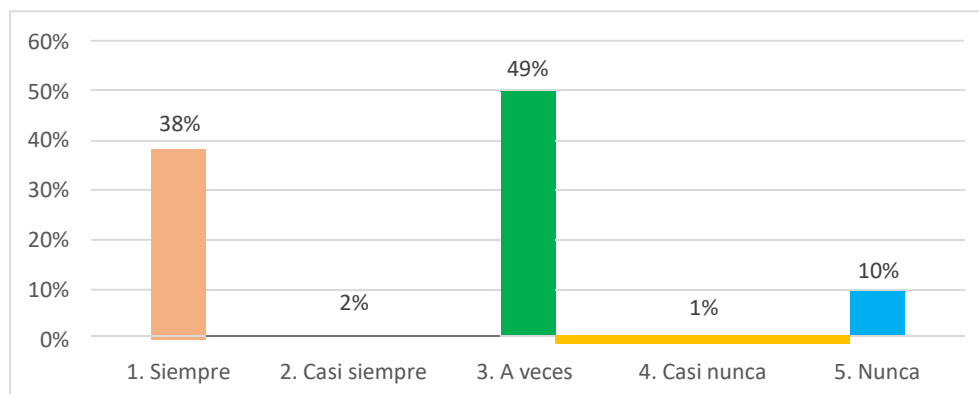
Organización y comunicación

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 31 | 38% |
| 2. Casi siempre | 2 | 2% |
| 3. A veces | 40 | 49% |
| 4. Casi nunca | 1 | 1% |
| 5. Nunca | 7 | 10% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Figura 5

Organización y comunicación



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, el 49% de los socios indicaron que a veces el presidente mantiene la buena organización y comunicación con todos los socios, mientras que el 38% sugieren siempre, el 10% dijeron nunca, sin embargo, el 2% que casi siempre lo hace y el 1% casi nunca. Sería importante para el presidente(a) de la asociación revisar los resultados y considerar formas de mejorar la comunicación y la organización para satisfacer mejor las necesidades de los socios.

5. ¿Considera usted que la comunicación efectiva entre los presidentes y los socios puede mejorar la eficiencia laboral?

Tabla 8

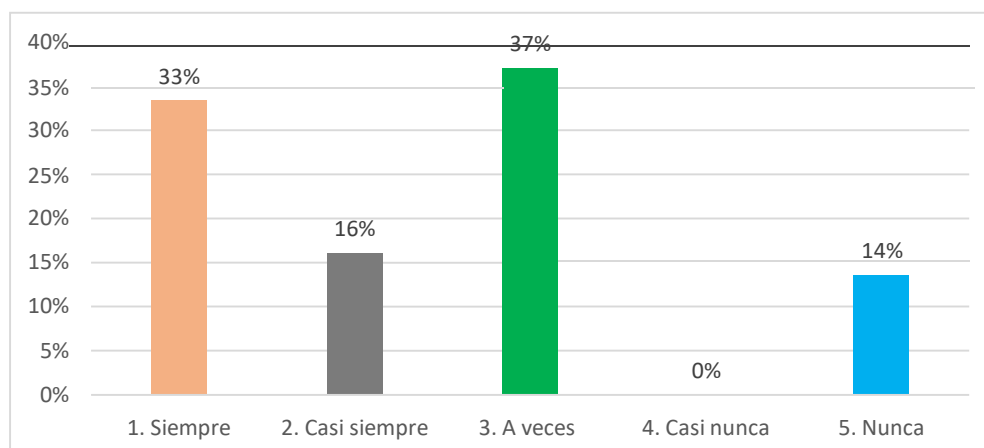
Comunicación efectiva

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 27 | 33% |
| 2. Casi siempre | 13 | 16% |
| 3. A veces | 30 | 37% |
| 4. Casi nunca | 0 | 0% |
| 5. Nunca | 11 | 14% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 6

Comunicación efectiva



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e interpretación

Basándonos en los resultados de la encuesta, el 37% de los socios creen que la comunicación efectiva entre los presidentes y los socios a veces puede mejorar la eficiencia laboral, mientras que el 33% creen que lo hace siempre, el 16% creen que casi siempre lo hace y el 14% creen que nunca lo hace. La mayoría de los socios reconocen que la comunicación efectiva es importante para mejorar la eficiencia laboral en cierta medida.

6. ¿Cree usted que es necesario que el presidente(a) este en constante capacitación y motivación para desempeñar su trabajo de manera efectiva?

Tabla 9

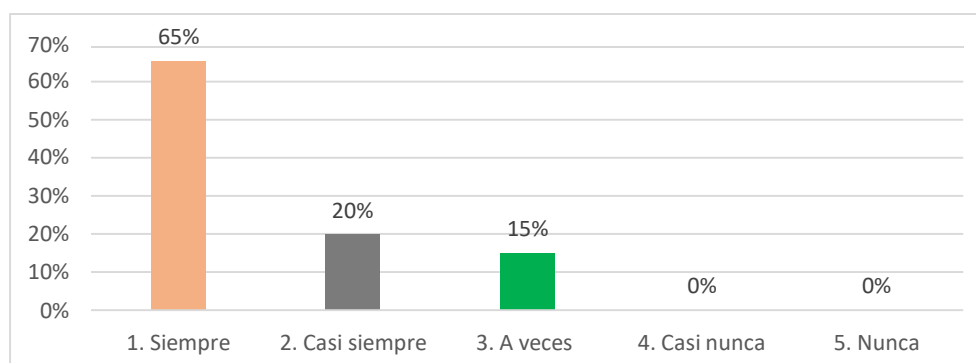
Constante capacitación y motivación

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 53 | 65% |
| 2. Casi siempre | 16 | 20% |
| 3. A veces | 12 | 15% |
| 4. Casi nunca | 0 | 0% |
| 5. Nunca | 0 | 0% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 7

Constante capacitación y motivación



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e interpretación

Basándonos en los resultados de la encuesta en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, podemos concluir que la mayoría de los encuestados, el 65% de las asociaciones creen que siempre es necesario que el presidente(a) de las asociaciones esté en constante capacitación y motivación para desempeñar su trabajo de manera efectiva, el 20% creen que casi siempre es necesario, mientras que el 15% cree que solo a veces es necesario. Estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados reconocen la importancia de la capacitación y motivación para el desempeño efectivo del presidente(a) de la asociación.

7. ¿Generalmente el presidente(a) actúa como lo desean los socios?

Tabla 10

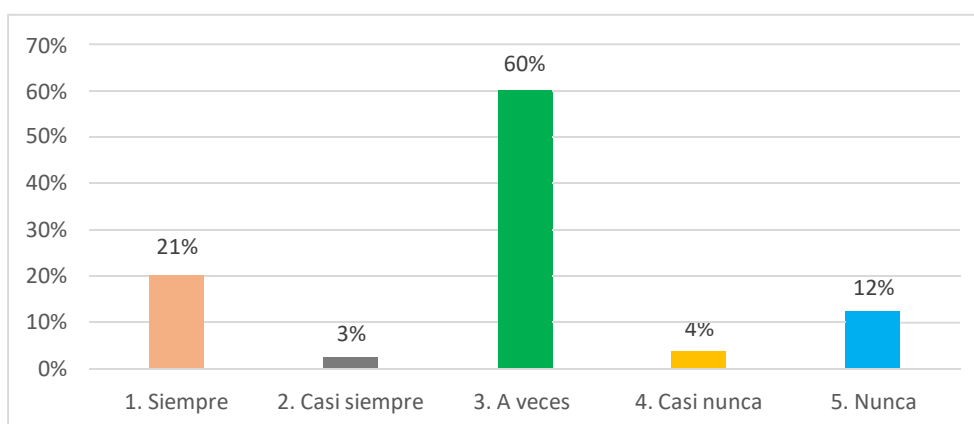
Actúa

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 17 | 21% |
| 2. Casi siempre | 2 | 3% |
| 3. A veces | 49 | 60% |
| 4. Casi nunca | 3 | 4% |
| 5. Nunca | 10 | 12% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 8

Actúa



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, el 60% sienten que el presidente(a) de la asociación no siempre actúa como ellos desean, sino que solo lo hace a veces, mientras el 21% dijeron que siempre lo hace, mientras tanto 12% afirmaron que nunca lo hace y el 3% cree que casi siempre lo hace. La mayor parte de los socios sugirieron que es importante para el presidente(a) de la asociación tomar en cuenta estos resultados y considerar formas de mejorar la satisfacción de los socios con su liderazgo y comportamiento.

8. ¿El líder de la asociación motiva a los socios?

Tabla 11

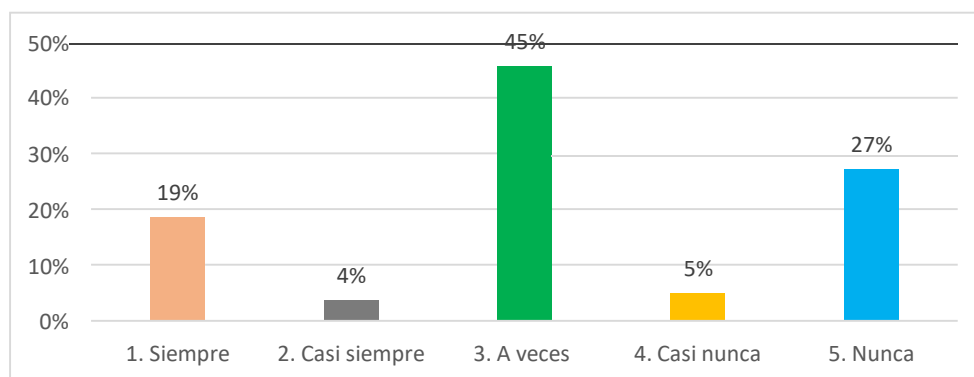
Motivación

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 15 | 19% |
| 2. Casi siempre | 3 | 4% |
| 3. A veces | 37 | 45% |
| 4. Casi nunca | 4 | 5% |
| 5. Nunca | 22 | 27% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Figura 9

Motivación



Fuente. Datos del levantamiento de información que se obtuvieron en base a las respuestas de los socios de las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos de la encuesta realizada indican que, el 45% de los encuestados cree que el líder motiva a los socios a veces, mientras que el 27% piensa que nunca lo hace, solo el 19% de los encuestados cree que el líder siempre motiva a los socios, el 5% casi nunca y un 4% casi siempre motiva a los socios. Por lo tanto, si los miembros de la asociación no se sienten motivados por su líder, es probable que disminuya su compromiso y participación en las actividades de la asociación.

9. ¿Cree usted que los ingresos que se generan en su asociación son factor motivacional?

Tabla 12

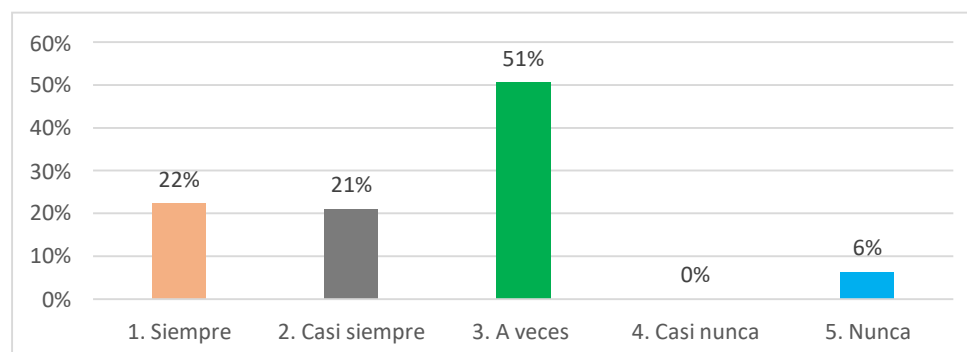
Factor motivacional

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 18 | 22% |
| 2. Casi siempre | 17 | 21% |
| 3. A veces | 41 | 51% |
| 4. Casi nunca | 0 | 0% |
| 5. Nunca | 5 | 6% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 10

Factor motivacional



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada en las asaciones textileras del cantón Latacunga, el 61% creen que los ingresos que se generan en su asociación son un factor motivacional a veces, el 22% confirmaron que siempre, mientras que el 21% creen casi siempre, el 6% señala nunca. En general, la asociación podría considerar formas de mejorar los ingresos y la comunicación de los beneficios de la asociación para motivar aún más a los socios.

10. ¿Considera usted que la falta de motivación puede afectar negativamente la productividad?

Tabla 13

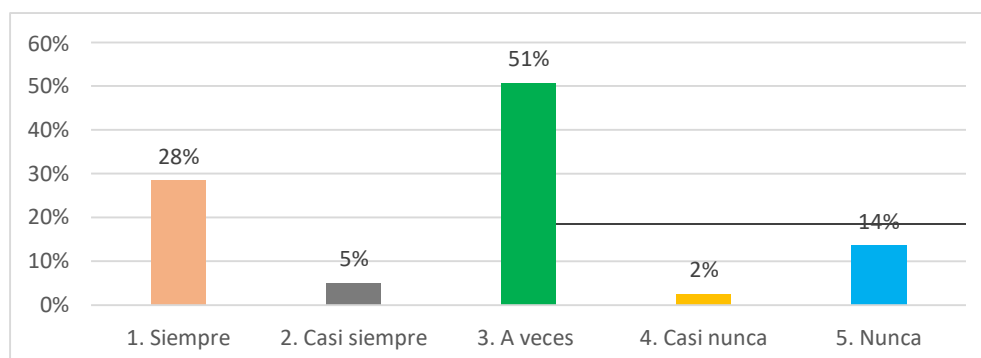
Falta de motivación

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 23 | 28% |
| 2. Casi siempre | 4 | 5% |
| 3. A veces | 41 | 51% |
| 4. Casi nunca | 2 | 2% |
| 5. Nunca | 11 | 14% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Figura 11

Falta de motivación



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e interpretación

Basándonos en los resultados de la encuesta, el 51% de los socios mencionaron que la falta de motivación puede afectar negativamente la productividad a veces, mientras que el 28% creen que siempre, el 14% manifestaron que nunca, mientras que el 5% que casi siempre y solo el 2% cree que casi nunca. En general, la mayoría de los encuestados creen que la falta de motivación puede afectar negativamente la productividad, lo que sugiere que es importante para las asociaciones trabajar para motivar a sus socios para mejorar la productividad.

11. ¿El presidente(a) enseña, dirige, orienta y corrige las dificultades que se presentan?

Tabla 14

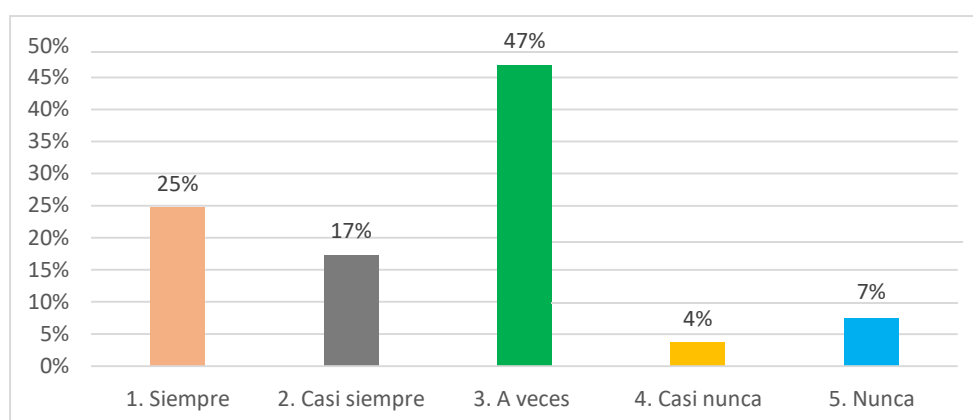
Capacidad de dirigir

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 20 | 25% |
| 2. Casi siempre | 14 | 17% |
| 3. A veces | 38 | 47% |
| 4. Casi nunca | 3 | 4% |
| 5. Nunca | 6 | 7% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Figura 12

Capacidad de dirigir



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, el 47% de los socios afirmaron que el presidente(a) de la asociación enseña, dirige, orienta y corrige las dificultades que se presentan a veces, el 25% afirmaron que siempre, mientras que el 17% casi siempre, 7% manifestaron nunca y el 4% casi nunca. Se puede observar que la gran parte de los socios afirman que el presidente(a) debe mejorar su capacidad para enseñar, dirigir, orientar y corregir las dificultades que se presentan y mejorar sus habilidades de liderazgo.

12. ¿Cree usted que el buen líder puede influir en la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los socios?

Tabla 15

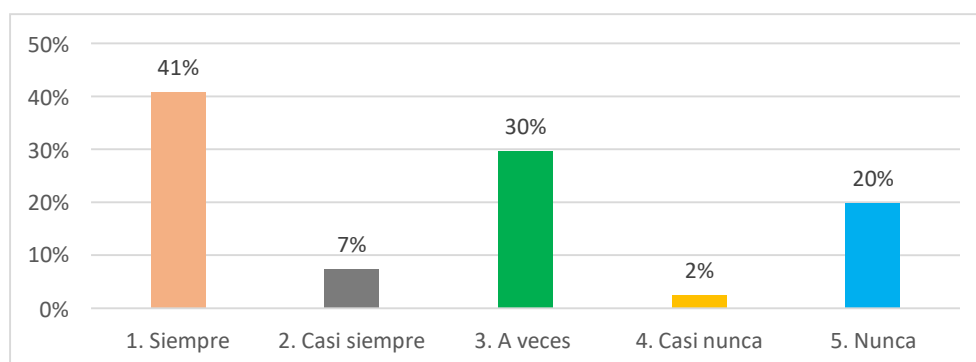
Satisfacción laboral

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 33 | 41% |
| 2. Casi siempre | 6 | 7% |
| 3. A veces | 24 | 30% |
| 4. Casi nunca | 2 | 2% |
| 5. Nunca | 16 | 20% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 13

Satisfacción laboral



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, el 41% creen que un buen líder puede influir en la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los socios siempre, el 30% creen que solo a veces puede hacerlo, mientras que el 20% cree que nunca lo hace, el 7% cree que casi siempre lo hace, mientras tanto que solo el 2% cree que casi nunca lo hace. Estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados reconocen la importancia del liderazgo en la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los socios y consideran formas de mejorar su liderazgo para mejorar la satisfacción y el bienestar emocional de los socios.

13. ¿El presidente(a) plantea metas continuamente para el equipo de trabajo?

Tabla 16

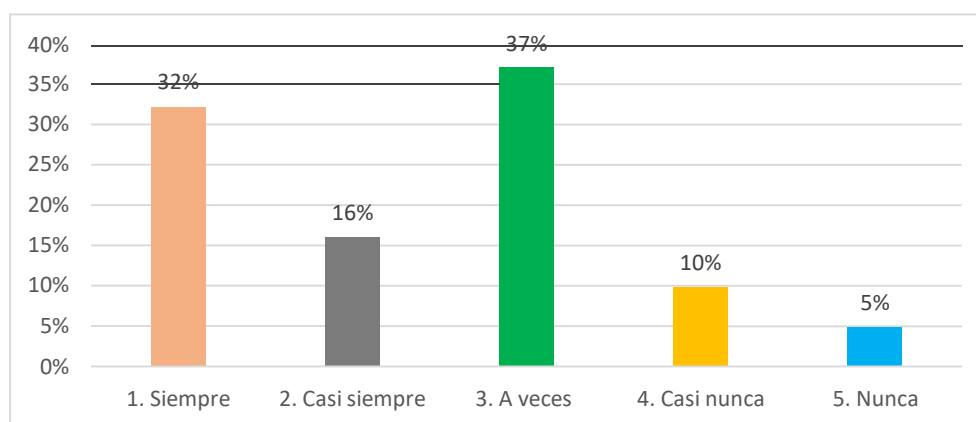
Plantea metas continuas

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 26 | 32% |
| 2. Casi siempre | 13 | 16% |
| 3. A veces | 30 | 37% |
| 4. Casi nunca | 8 | 10% |
| 5. Nunca | 4 | 5% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 14

Plantea metas continuas



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e interpretación

Basándonos en los resultados de la encuesta, 37% afirmaron que a veces el presidente(a) plantea metas continuamente para el equipo de trabajo, el 32% siempre, mientras el 16% manifestaron casi siempre, mientras tanto que el 10% respondieron casi nunca y el 5% cree que nunca. Los socios de la asociación perciben que el presidente(a) establece metas para el equipo de trabajo con regularidad, aunque hay un pequeño porcentaje de socios que no están satisfechos con la frecuencia con la que se establecen estas metas.

14. ¿Cree usted que es importante diseñar estrategias de liderazgo para mejorar la productividad en la asociación?

Tabla 17

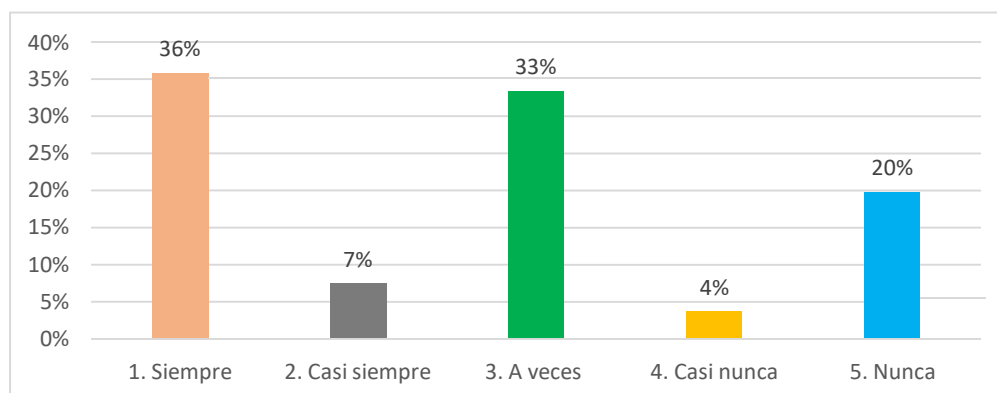
Mejorar la productividad

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 29 | 36% |
| 2. Casi siempre | 6 | 7% |
| 3. A veces | 27 | 33% |
| 4. Casi nunca | 3 | 4% |
| 5. Nunca | 16 | 20% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Figura 15

Mejorar la productividad



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e interpretación

Basándonos en los resultados de la encuesta, el 36% de las asociaciones afirmaron siempre es importante diseñar estrategias de liderazgo para mejorar la productividad en las asociaciones, mientras que el 33% creen que a veces es importante diseñarlo, el 20% cree que nunca es importante diseñarlo, mientras que el 7% creen que casi siempre lo es y el 4% cree que casi nunca es importante diseñarlo. Estos resultados sugieren que hay una necesidad de discutir y explorar más a fondo la importancia de las estrategias de liderazgo para mejorar la productividad en las asociaciones.

15. ¿Usted ha recibido alguna vez quejas o comentarios negativos por parte de su líder?

Tabla 18

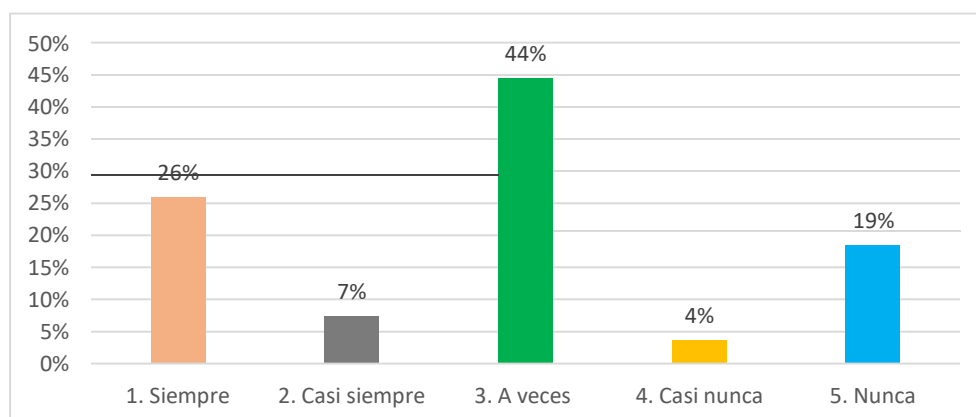
Comentarios negativos

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 21 | 26% |
| 2. Casi siempre | 6 | 7% |
| 3. A veces | 36 | 44% |
| 4. Casi nunca | 3 | 4% |
| 5. Nunca | 15 | 19% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 16

Comentarios negativos



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, el 44% de los socios manifestaron que a veces hay quejas o comentarios negativos por parte de su líder, el 26% siempre, el 19% dijeron que nunca ha recibido comentarios negativos, el 7% casi siempre y mientras que el 4% creen casi nunca. Las asociaciones podrían considerar proporcionar oportunidades de capacitación para el presidente(a) y otros miembros de la organización sobre cómo dar retroalimentación constructiva y cómo abordar problemas de manera efectiva con los socios.

16. ¿Recibe orientaciones por parte de su líder para satisfacer las necesidades de los clientes?

Tabla 19

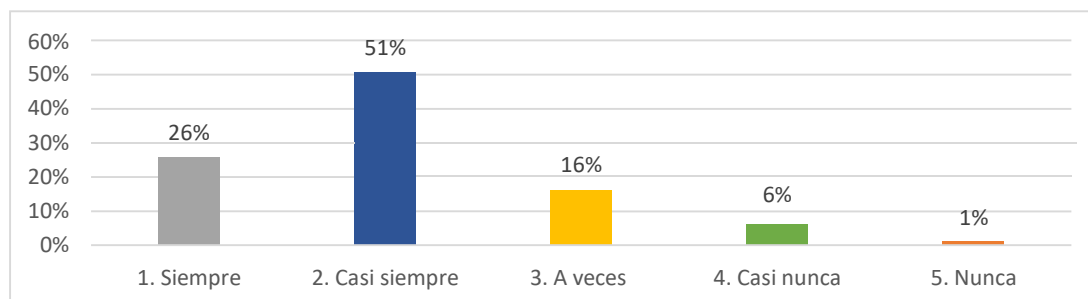
Satisfacer las necesidades de los clientes

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 21 | 26% |
| 2. Casi siempre | 41 | 51% |
| 3. A veces | 13 | 16% |
| 4. Casi nunca | 5 | 6% |
| 5. Nunca | 1 | 1% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 17

Satisfacer las necesidades de los clientes



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e interpretación

Mediante los resultados obtenidos nos refleja que el 51% de los socios manifiestan que casi siempre reciben orientaciones para realizar mejor su trabajo para de esa manera satisfacer las necesidades del cliente, de igual manera el 26% de las personas afirman que siempre los líderes están orientándoles para mejorar su trabajo y ofrecer un producto de calidad a los consumidores, por otro lado el 16% de los socios manifiestan que solo a veces reciben orientaciones sobre su trabajo por parte de los líderes mientras que el 6% manifiesta que casi nunca y el 1% de personas dice que nunca. Lo cual nos indica que la mayoría de encuestados si reciben orientaciones por parte de su líder para satisfacer las necesidades de los clientes.

17. ¿Usted considera que el líder presenta actitud positiva?

Tabla 20

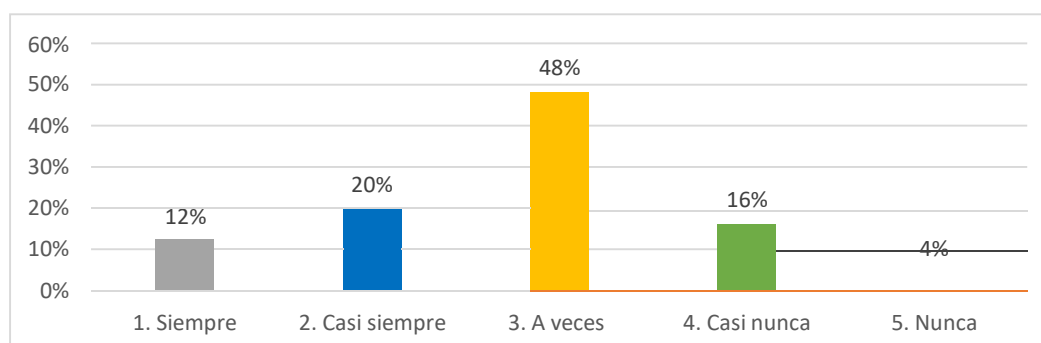
El líder presenta actitud positiva

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 10 | 12% |
| 2. Casi siempre | 16 | 20% |
| 3. A veces | 39 | 48% |
| 4. Casi nunca | 13 | 16% |
| 5. Nunca | 3 | 4% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 18

El líder presenta actitud positiva



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e Interpretación

En base a los resultados el 48% de los socios afirman que a veces el líder presenta una actitud positiva con los socios, el 20% de personas manifiesta que casi siempre, el 16% de los socios a diferencia manifiesta que casi nunca el líder llega positivo a la asociación, por otro lado el 12% de las personas manifiestan que el líder siempre es optimista y esta ay apoyándoles y guiándoles para mejorar la productividad, mientras que el 4% de los socios afirma que nunca tiene una actitud positiva. Podemos observar que en su gran mayoría de socios afirman que solamente a veces el líder presenta actitud positiva, esto se puede deber a problemas personales o laborales.

18. ¿Sus compañeros y usted, están dispuestos a colaborar con las decisiones tomadas por el líder?

Tabla 21

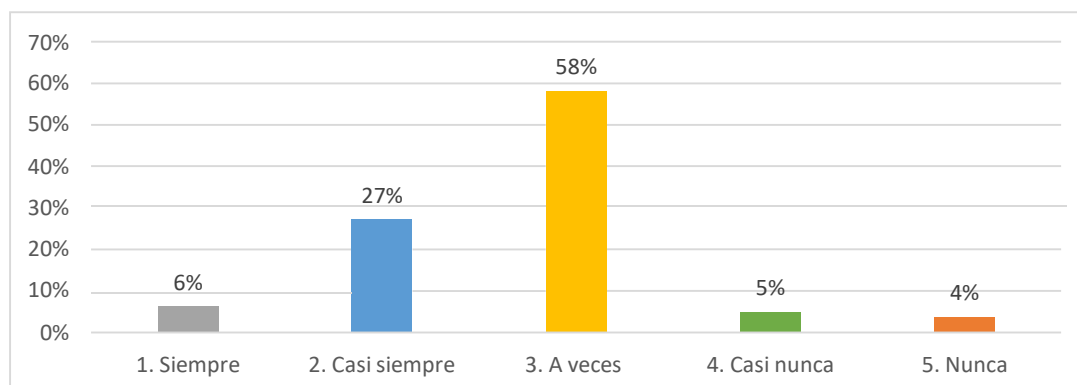
Decisiones tomadas por el líder

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 5 | 6% |
| 2. Casi siempre | 22 | 27% |
| 3. A veces | 47 | 58% |
| 4. Casi nunca | 4 | 5% |
| 5. Nunca | 3 | 4% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 19

Decisiones tomadas por el líder



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e Interpretación

El 58% de las personas encuestadas manifiestan que a veces colaboran con las decisiones del líder, mientras que el 27% de las personas afirman que casi siempre toman decisiones junto al líder, el 6% de los socios dice que siempre están tomando decisiones con él líder, por otro lado, el 5% de personas manifiesta que casi nunca y el 4% nunca. Lo cual da como resultado que los socios son más reacios en colaborar en las decisiones tomadas por parte de su líder lo que es probable que no colaboren ni apoyen tales decisiones ya sea por la falta de confianza con el líder, la claridad y justificación de las decisiones que van tomar.

19. ¿Cree usted que el presidente(a) toma la mejor decisión al momento de presentarse un conflicto?

Tabla 22

Toma la mejor decisión en un conflicto

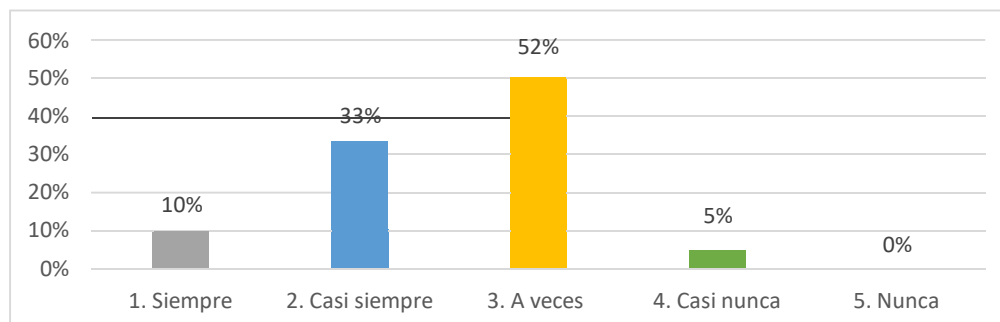
| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 8 | 10% |
| 2. Casi siempre | 27 | 33% |
| 3. A veces | 42 | 52% |
| 4. Casi nunca | 4 | 5% |
| 5. Nunca | 0 | 0% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras

del cantón Latacunga, 2023.

Figura 20

Toma la mejor decisión en un conflicto



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras

del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e Interpretación

Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada el 52% de los socios afirman que a veces el presidente toma una buena decisión para resolver un conflicto, mientras que el 33% de personas afirme que casi siempre y el 10% mencionada que siempre el líder toma una buena decisión. El 5% de personas manifiesta que casi nunca el líder encuentra la mejor decisión para enfrentar el conflicto. Lo cual se puede observar que la mayoría de encuestados afirman que el líder no cuenta con la suficiente capacidad para tomar la mejor decisión al momento de un conflicto.

20. ¿Considera que su líder tiene todas las características necesarias para ocupar el puesto?

Tabla 23

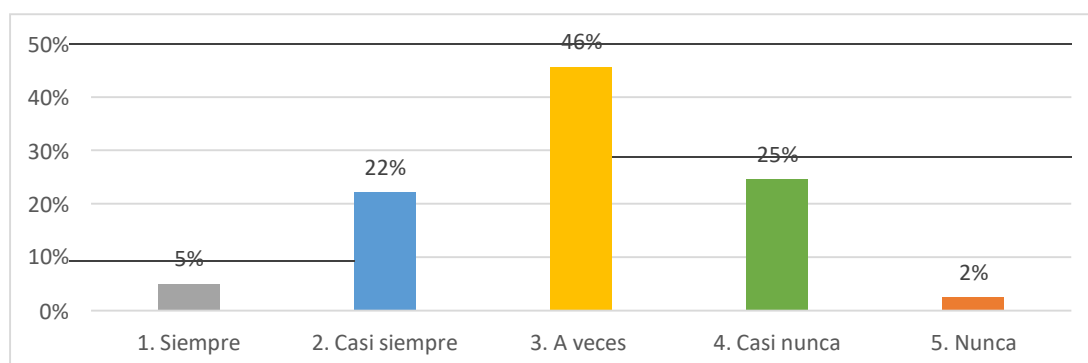
Características del líder

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 4 | 5% |
| 2. Casi siempre | 18 | 22% |
| 3. A veces | 37 | 46% |
| 4. Casi nunca | 20 | 25% |
| 5. Nunca | 2 | 2% |
| Total | 81 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Figura 21

Características del líder



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e interpretación

El 46% de los socios encuestados afirman que a veces el líder cumple con las características necesarias, el 25% afirma que casi nunca el líder demuestra sus conocimientos y capacidades para liderar a equipo, mientras el 22% de personas menciona que casi siempre y el 5% que siempre el líder cumple con las características, mientras que el 2% de socios menciona que nunca cumple el líder con sus características. En su mayoría los socios dicen que el líder no cumple con las características para el puesto ya que le puede faltar más comunicación efectiva y habilidad para tener a su equipo de trabajo motivado y capacitado para mejorar la productividad.

6.3 Tabulación del cuestionario “Productividad”

1. ¿En el entorno social en el cual se encuentra la asociación tiene seguridad económica?

Tabla 24

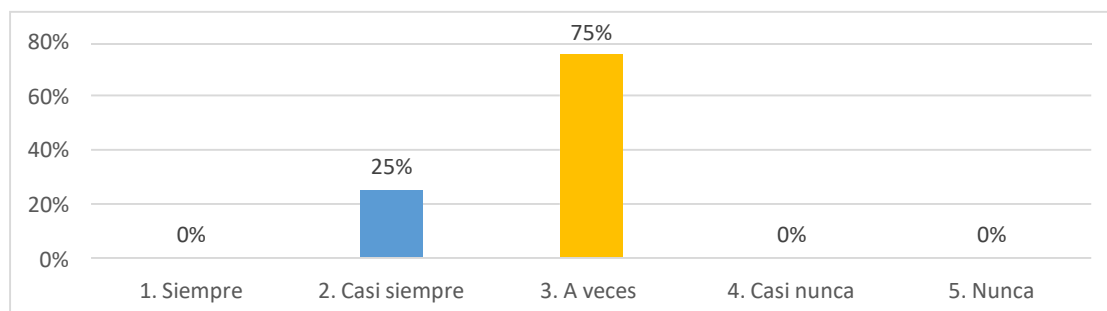
Seguridad económica

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 0 | 0% |
| 2. Casi siempre | 2 | 25% |
| 3. A veces | 6 | 75% |
| 4. Casi nunca | 0 | 0% |
| 5. Nunca | 0 | 0% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Figura 22

Seguridad económica



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e Interpretación

Mediante los resultados obtenidos de la encuesta, el 75% de los presidentes manifiestan que a veces la asociación les brinda una seguridad económica, mientras que el 25% afirman que casi siempre tienen una estabilidad económica. En definitiva, esto puede ser porque en si está enfrentando dificultades financieras o está operando en un entorno económico desfavorable lo genera ese problema, puede ser por una variedad de factores, incluyendo la economía local y regional, la competencia en el mercado, la demanda de los productos o servicios que ofrece la asociación.

2. ¿Genera usted ingresos de manera mensual que le permite solventar las necesidades de usted y de sus socios?

Tabla 25

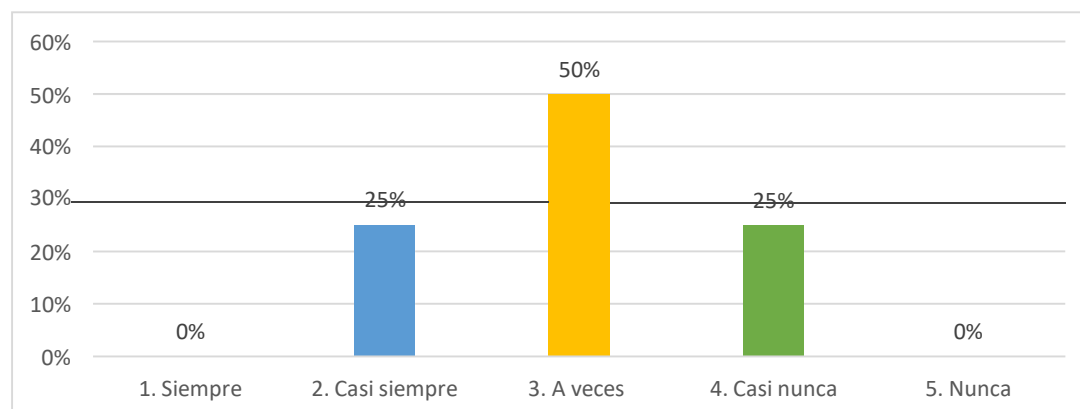
Solventa sus necesidades

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 0 | 0% |
| 2. Casi siempre | 2 | 25% |
| 3. A veces | 4 | 50% |
| 4. Casi nunca | 2 | 25% |
| 5. Nunca | 0 | 0% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 23

Solventa sus necesidades



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e Interpretación

El 50% de los encuestados consideran que solo a veces generan ingresos mensuales que cubren sus necesidades, mientras que el 25% de presidentes afirman que casi siempre generan sueldos mensuales tanto socios como presidentes, por otro lado el 25% mencionan que casi nunca cuentan con un sueldo mensual, Esto puede deberse a la falta de estrategias que padecen al momento de buscar una mejora de productividad dentro de la asociación.

3. ¿La asociación cuenta con infraestructura física para el cumplimiento de sus actividades?

Tabla 26

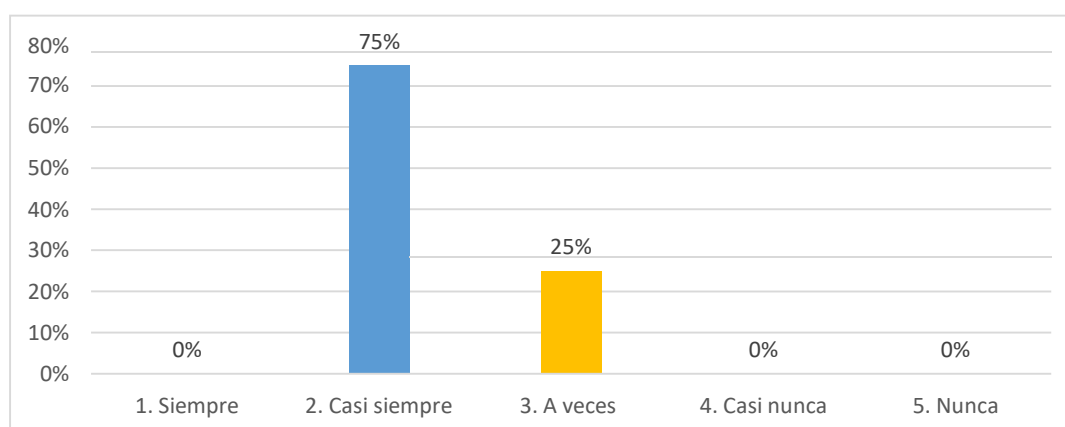
Infraestructura física

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 0 | 0% |
| 2. Casi siempre | 6 | 75% |
| 3. A veces | 2 | 25% |
| 4. Casi nunca | 0 | 0% |
| 5. Nunca | 0 | 0% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Figura 24

Infraestructura física



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e Interpretación

En base a los resultados obtenidos el 75% de las presidentas manifiestan que casi siempre cuentan con infraestructura de calidad, mientras que el 25% afirman que a veces cuenta con infraestructura de excelencia. Por lo tanto, la mayoría de encuestados aseguran que la asociación cuenta con una infraestructura que les permite realizar sus actividades y productos de manera efectiva y eficiente.

4. ¿Los socios se sienten motivados con el clima laboral?

Tabla 27

Clima laboral

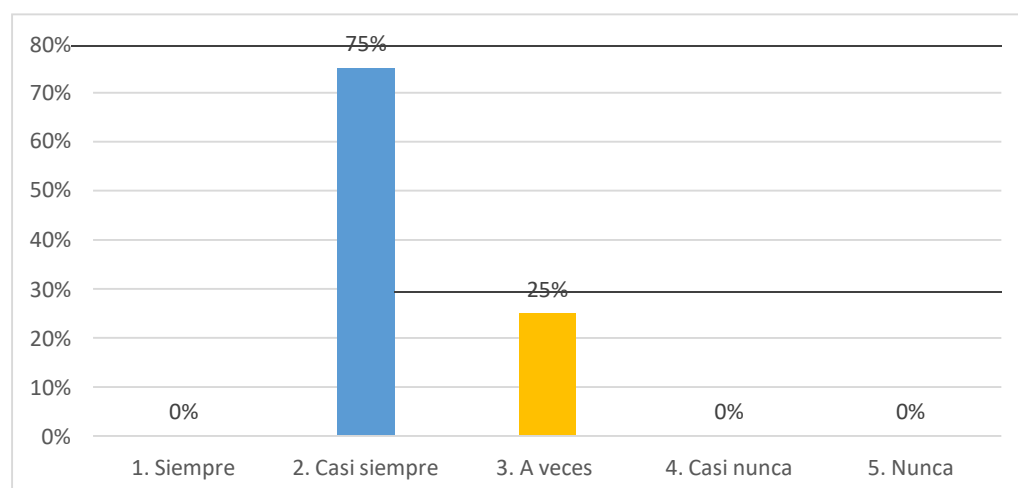
| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 0 | 0% |
| 2. Casi siempre | 6 | 75% |
| 3. A veces | 2 | 25% |
| 4. Casi nunca | 0 | 0% |
| 5. Nunca | 0 | 0% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles

del cantón Latacunga, 2023.

Figura 25

Clima laboral



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textiles

del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e Interpretación

Con un 75% de las personas encuestas manifiestan que casi siempre están rodeados de un clima laboral positivo, mientras que 25% de presidentes manifiestan que solo a veces tienen un excelente clima laboral. La mayoría de encuestas afirman que si existe un clima laboral positivo que ayuda a que sientan más motivados en su trabajo y comprometidos con la asociación.

5. ¿Cree usted que el trabajo en equipo y la colaboración de los socios son importantes para lograr los objetivos?

Tabla 28

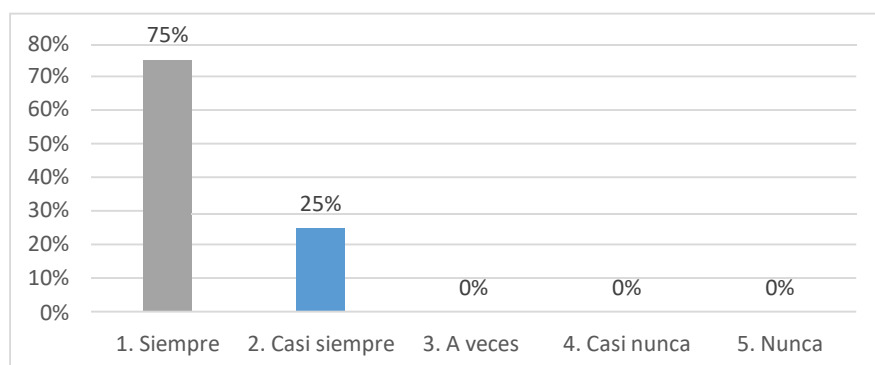
Trabajo en equipo

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 6 | 75% |
| 2. Casi siempre | 2 | 25% |
| 3. A veces | 0 | 0% |
| 4. Casi nunca | 0 | 0% |
| 5. Nunca | 0 | 0% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 26

Trabajo en equipo



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e Interpretación

Mediante los resultados obtenidos de la encuesta, el 75% de las personas manifestaron que siempre es esencial el trabajo en equipo, mientras que el 25% de los presidentes mencionaron que casi siempre. En su mayoría los encuestados dijeron que el trabajo en equipo y la colaboración permiten a los socios y presidentes trabajar juntos hacia un objetivo común y aprovechar las fortalezas y habilidades de cada uno para lograr resultados más efectivos.

6. ¿Considera usted que deben mejorar la calidad del producto para generar más clientes?

Tabla 29

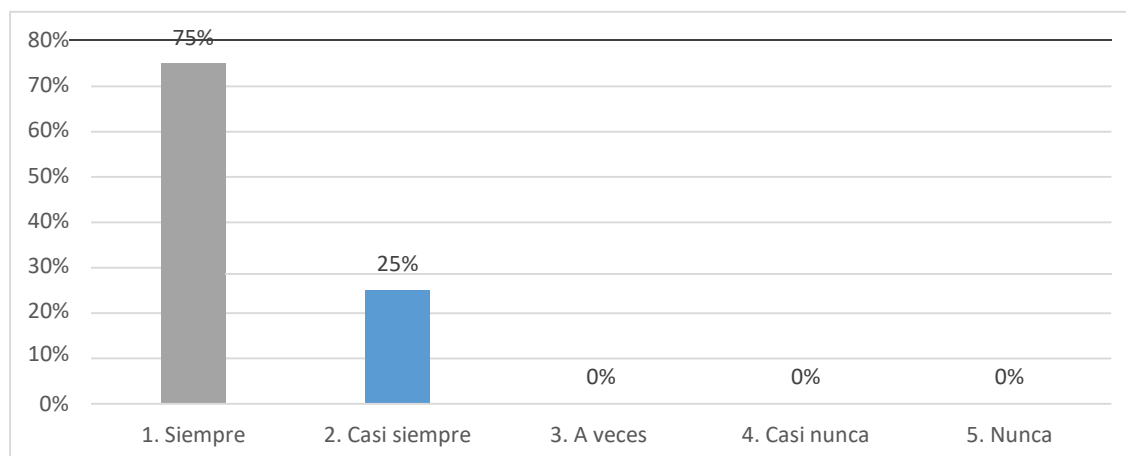
Mejorar la calidad del producto

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 6 | 75% |
| 2. Casi siempre | 2 | 25% |
| 3. A veces | 0 | 0% |
| 4. Casi nunca | 0 | 0% |
| 5. Nunca | 0 | 0% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 27

Mejorar la calidad del producto



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e Interpretación

El 75% de las personas encuestas dan a conocer que siempre es indispensable mejorar la calidad del producto, mientras que el 25% de encuestados dice que casi siempre, porque aparte de mejorar la calidad del producto también deben basarse en la calidad de servicio y atención al cliente. Por tal motivo los encuestados afirman que la calidad es fundamental para satisfacer al cliente y su decisión de volver a comprar o recomendar el producto a otros.

7. ¿Cree usted que la tecnología puede ser una herramienta útil para mejorar la productividad en la asociación?

Tabla 30

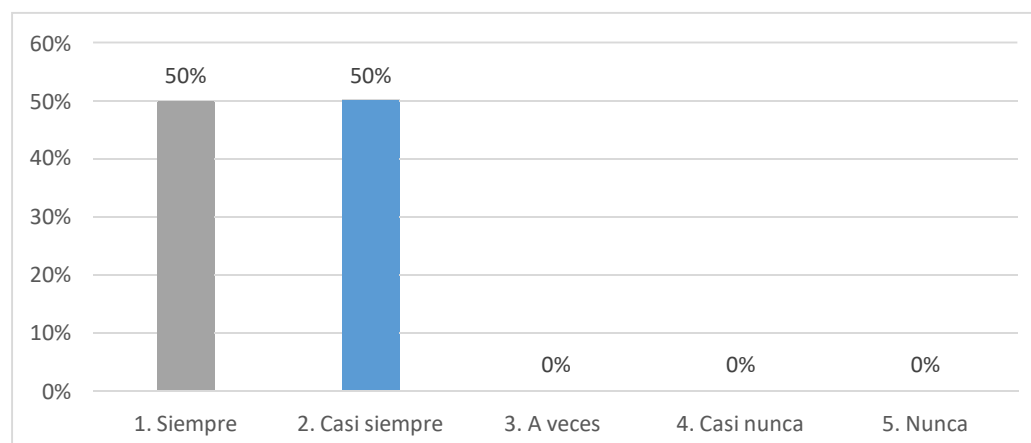
Tecnología herramienta útil

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 4 | 50% |
| 2. Casi siempre | 4 | 50% |
| 3. A veces | 0 | 0% |
| 4. Casi nunca | 0 | 0% |
| 5. Nunca | 0 | 0% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 28

Tecnología herramienta útil



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e Interpretación

Con los resultados obtenidos de la encuesta el 50% de los encuestados manifiesta que siempre la tecnología es una herramienta útil para mejorar la productividad, por otro lado, el 50% de presidentes mencionan que casi siempre. Por tanto, es importante tener una herramienta tecnológica para automatizar tareas repetitivas, como el procesamiento de datos o la facturación, también puede utilizarse para mejorar la comunicación y colaboración entre todos los miembros a través de herramientas de videoconferencia.

8. ¿Ha solucionado usted inconvenientes generados con los socios hacia los clientes en la entrega de los productos?

Tabla 31

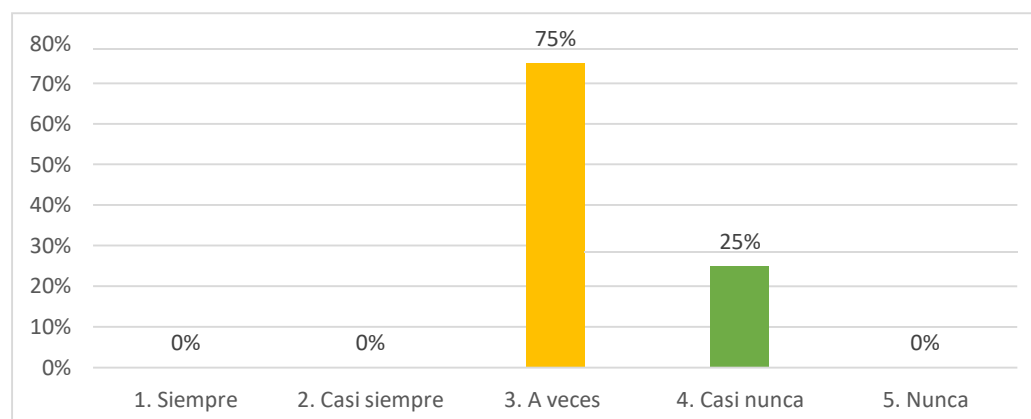
Inconvenientes en la entrega de productos

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 0 | 0% |
| 2. Casi siempre | 0 | 0% |
| 3. A veces | 6 | 75% |
| 4. Casi nunca | 2 | 25% |
| 5. Nunca | 0 | 0% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 29

Inconvenientes en la entrega de productos



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e Interpretación

Mediante los resultados obtenidos el 75% de los presidentes menciona que casi nunca ha tenido inconvenientes que resolver a consecuencia de los productos, por otro lado, el 25% de encuestados afirman que a veces. Esto refleja que la mayoría de encuestados afirman que no hay inconvenientes al momento de entregar los productos ya que estos son de calidad y excelencia lo cual satisfacen a los consumidores.

9. ¿Los socios deben proporcionar sus servicios en los plazos en que promete hacerlo?

Tabla 32

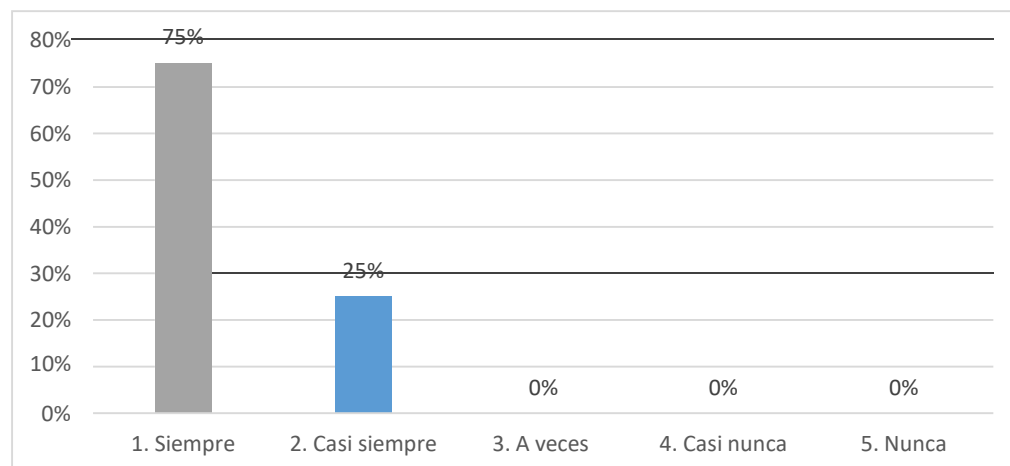
Servicios en los plazos prometidos

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 6 | 75% |
| 2. Casi siempre | 2 | 25% |
| 3. A veces | 0 | 0% |
| 4. Casi nunca | 0 | 0% |
| 5. Nunca | 0 | 0% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Figura 30

Servicios en los plazos prometidos



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e Interpretación

Con un 75% menciona que siempre y el 25% de las personas encuestadas afirman que casi siempre. Lo cual refleja que es importante que los socios de la asociación cumplan con los plazos acordados para la entrega de servicios, ya que esto afecta directamente la satisfacción del cliente y la reputación de la asociación, si los socios no entregan los servicios en el plazo prometido, puede haber una disminución de ventas y consumidores.

10. ¿Los socios deben estar dispuestos a resolver las necesidades de los clientes?

Tabla 33

Resolver las necesidades del cliente

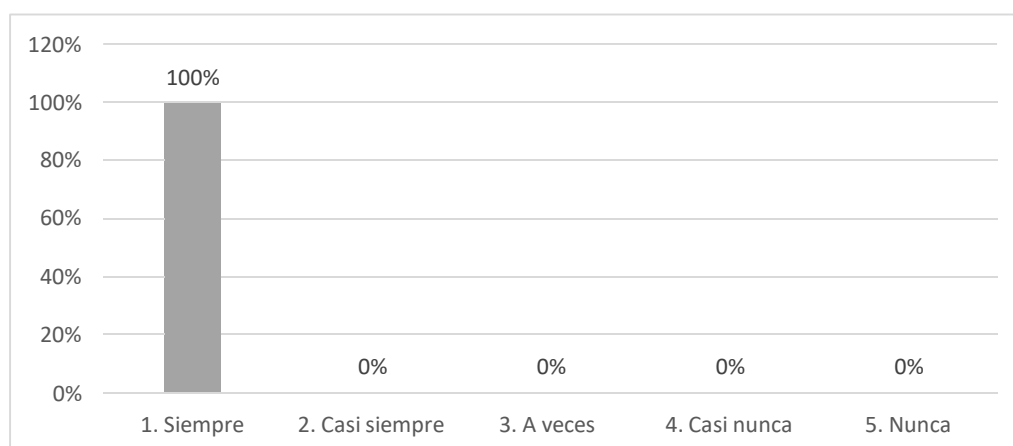
| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| 1. Siempre | 8 | 100% |
| 2. Casi siempre | 0 | 0% |
| 3. A veces | 0 | 0% |
| 4. Casi nunca | 0 | 0% |
| 5. Nunca | 0 | 0% |
| Total | 8 | 100% |

Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras

del cantón Latacunga, 2023.

Figura 31

Resolver las necesidades del cliente



Fuente. Datos levantados en relación con la encuesta aplicada en las asociaciones textileras

del cantón Latacunga, 2023.

Análisis e Interpretación

Mediante los resultados obtenidos de la encuesta, el 100% de las personas manifiestan que es importante que la asociación tenga un proceso claro y efectivo para asegurar que los socios estén dispuestos a resolver las necesidades de los clientes y que se comunique efectivamente con los clientes para asegurarse de que se cumplan sus expectativas de esta manera generan más clientes satisfechos y fieles y lograr el éxito de la organización.

6.4 Discusión de resultados

Para cumplir con el segundo objetivo específico de la investigación, se llevó a cabo el levantamiento de información que incluyó la aplicación de dos cuestionarios, el primer cuestionario fue dirigido a los socios que consta de 20 preguntas sobre la variable liderazgo organizacional y el segundo cuestionario fue dirigido a las presidentas que consta de 10 preguntas sobre la variable productividad. Por lo tanto, se pudo evidenciar mediante los resultados de los encuestados, que los presidentes no están cumpliendo adecuadamente con sus responsabilidades y actividades, lo que puede estar afectando negativamente la productividad en las asociaciones textiles. Con la pregunta N°4 se pudo observar los resultados, el 49% de los encuestados consideran que solo algunas veces existe una adecuada organización y comunicación entre socios y presidentes, lo que puede estar afectando negativamente la percepción de los mismos sobre la calidad del trabajo que se realiza en las asociaciones. Por ende, según Pérez (2018), definido anteriormente en la parte de las bases teóricas menciona que, la comunicación permite establecer conexiones, compartir conocimientos, expresar emociones, construir relaciones sociales, resolver conflictos y colaborar en la consecución de objetivos comunes. A continuación, en la pregunta N° 9 según los resultados obtenidos, el 61 % de los socios aseguraron que los ingresos que se generan en las asociaciones es factor motivacional, lo cual afecta en su vida diaria por motivo que no alcanza a cubrir los gastos en sus hogares, mencionan que este no es un trabajo seguro porque son llamados solo cuando hay trabajo disponible. Cadena (2017) afirmaba que a través de un buen liderazgo podría generar más ingresos en las asociaciones, es decir un buen líder realiza publicidades, eventos como casas abiertas y realizando convenios con las instituciones para de esa manera generar más ingresos, implementando estrategias que promuevan el crecimiento económico de la asociación, como la realización de publicidades entre otros. Asimismo, en la pregunta N°10 a través de los resultados obtenidos de los encuestados, el

28% indican que la falta de motivación siempre afecta en la productividad de las asociaciones, es decir falta de motivación se debe a la falta de comunicación entre los presidentes (as) y los socios, lo que puede generar desmotivación y desinterés. Como lo destaca Morris (2020), la motivación es la habilidad de animar a las personas a llevar a cabo tareas y metas específicas, generando un impacto positivo en su bienestar y satisfacción laboral. Mientras en la pregunta N°19, el 42% de los encuestados afirman que a veces los presidentes(as) toman las decisiones al momento de presentarse los conflictos, lo cual se puede observar el líder no cuenta con la suficiente capacidad para tomar la mejor decisión al momento de un conflicto. Por tal razón, según Cadena (2017). Los líderes delegan la mayoría de las decisiones y responsabilidades junto con los equipos de trabajo para el éxito de las asociaciones.

Aplicando el segundo cuestionario dirigido a las presidentas de las asociaciones textiles del cantón Latacunga. En la pregunta N°6, el 75% afirman que siempre debe mejorar la calidad del producto para generar más clientes. Según Pérez (2017), definido anteriormente en la parte del marco teórico opina que cuando los clientes perciben que el producto tiene una alta calidad, es más probable que se sientan satisfechos y la asociación pueda atraer y retener más clientes. Mientras que en la pregunta N°27 que hace referencia a la tecnología esta puede ser una herramienta útil para mejorar la productividad en la asociación, el 50% de los socios consideran que sería una buena propuesta para difundir sus productos. Ramírez & Gómez (2017), mencionaron que es importante y necesario la implementación de herramientas tecnológicas para mejorar la eficiencia, la comunicación y la productividad dentro de la organización, ya que las redes sociales pueden ser utilizadas como una herramienta eficaz de marketing digital para promocionar los productos y servicios de las asociaciones.

En general, con los resultados alcanzados en el trabajo investigativo, se deduce que al considerar los porcentajes obtenidos por el cuestionario que evalúa del liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad, es importante que los presidentes(as) de las asociaciones textiles del cantón Latacunga, trabajen en mejorar la organización y la comunicación, para fomentar un ambiente laboral más positivo y motivador. Asimismo, se deberían analizar y mejorar las condiciones laborales y salariales de los socios para asegurar que los ingresos sean suficientes para cubrir los gastos en sus hogares mediante publicidades en las redes sociales. De esta manera, se puede mejorar la motivación y el compromiso de los socios, lo que a su vez puede mejorar la productividad en las asociaciones.

7. IMPACTOS DE LA INVESTIGACIÓN

7.1 Impacto técnico

El proyecto de investigación sobre el liderazgo organización y su incidencia en la productividad de las asociaciones textiles del cantón Latacunga, como impacto técnico será utilizar las tecnologías de la información y comunicación (TIC) que permitan una gestión más eficiente y efectiva de la información en las asociaciones, esto ayuda a mejorar la comunicación y aumentar la productividad en las asociaciones.

7.2 Impacto social

En la actualidad, los socios de las asociaciones buscan mejorar las condiciones laborales y salariales, lo que podría tener un impacto positivo en la calidad de vida de los mismos y en la comunidad en general. Además, al fomentar un ambiente laboral más positivo y motivador, se podría aumentar la satisfacción, seguridad, confianza, compromiso y bienestar de los socios.

7.3 Impacto económico

La mejora de la productividad en las asociaciones textiles del cantón Latacunga es esencial para impulsar el empleo y aumentar los ingresos, cabe recalcar que al mejorar la calidad de los productos y servicios que ofrecen, estas asociaciones pueden atraer a más clientes, fortalecer su posición en el mercado y contribuir al desarrollo económico local

7.4 Impacto ambiental

Promover una cultura de sostenibilidad en las asociaciones textiles ayudando a mejorar el medio ambiente mediante prácticas de reducción, reutilización y reciclaje de residuos, por ende también ayudar a mejorar el clima laboral y el bienestar de los socios.

8. PROPUESTA ESTRATÉGICA

De acuerdo con la información y datos recabados durante la investigación, se puede corregir ciertos errores en el liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad de las asociaciones textiles del cantón Latacunga, lo cual está afectando en la realización de sus actividades. Esta estrategia de liderazgo nos ayuda a mejorar la comunicación, aumentar la motivación y la productividad, fomentar la colaboración y la toma de decisiones efectivas, y asegurar que la asociación alcance sus objetivos y metas; lo más importante es que colaboren y contribuyan en la asociación.

A continuación, se da a conocer los objetivos de la presente propuesta, que están dirigidos a los colaboradores administrativos y operativos de las Asociaciones textiles.

Objetivos

1. Desarrollar estrategias basadas en las realidades y necesidades de las asociaciones para fortalecer el liderazgo organizacional y su productividad.
2. Crear actividades para llevar a cabo tareas que nos permitan minimizar los problemas de la asociación mediante la creación de un espacio de trabajo tranquilo y de confianza.
3. Mejorar el liderazgo organizacional y el desarrollo de su productividad de las asociaciones textiles del cantón Latacunga.

Tabla 31

Variable: Liderazgo Organizacional

Pregunta 4. ¿El presidente(a) de la asociación mantiene una buena organización y comunicación con todos los socios?

| Problemática | Objetivo | Estrategia | Actividades | Tiempo | Responsable | Presupuesto |
|---|--|---|---|---------------|---|--------------------|
| La falta de organización y comunicación afecta el clima laboral entre los miembros de las asociaciones | Fomentar la retroalimentación y el intercambio de ideas en las asociaciones para mejorar el clima laboral. | Establecer un ambiente abierto y receptivo promueve una comunicación efectiva y mejora la colaboración entre administradores, presidentas y socios. | *Reuniones regulares. *Dinámicas de resolución de problemas. | Cada 3 meses | Administradores, presidentes y socios de las Asociaciones textiles. | \$250,00 |

Pregunta 10. ¿Considera usted que la falta de motivación puede afectar negativamente la productividad?

| | | | | | | |
|---|--|---|---|--------------|---|----------|
| La falta de motivación afecta la productividad | Fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivador | Generar un ambiente de trabajo positivo y agradable puede aumentar la motivación y la productividad de los empleados. | *Actividades dinámicas *Flexibilidad en el trabajo *Descansos *Bonificaciones *Reconocer su esfuerzo. | Mensualmente | Administradores, presidentes y socios de las Asociaciones textiles. | \$200,00 |
|---|--|---|---|--------------|---|----------|

Pregunta 9. ¿Cree usted que los ingresos que se generan en su asociación son factor motivacional?

| | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|----------|
| El presidente de la asociación no toma una buena decisión al momento que se presenta un conflicto. | Promover la participación y el trabajo en equipo en las asociaciones. | Tomar decisiones efectivas mediante reuniones | *Analizar el problema. *Considerar todas las opciones. *Evaluar las consecuencias. *Retroalimentación *Tomar una decisión informada | Momento en el que se presente el conflicto | Administradores, presidentes y socios de las Asociaciones textiles. | \$150,00 |
|---|---|---|---|--|---|----------|

Pregunta 19 ¿Cree usted que el presidente(a) toma la mejor decisión al momento de presentarse un conflicto?

| | | | | | | |
|---|--|---|---|--------------|---|----------|
| Generar más ingresos ayuda a que los socios se sientan motivados | Desarrollar un plan de recaudación de fondos y establecer alianzas | Organizar varias actividades y alianzas con el fin de generar más ingresos e incentivar a cada uno de los miembros de las asociaciones. | *Realizar eventos para ofrecer los productos *Buscar instituciones para aliarse y tener redes de contactos para ampliar la visibilidad de la asociación. | Mensualmente | Administradores, presidentes y socios de las Asociaciones textiles. | \$400,00 |
|---|--|---|---|--------------|---|----------|

Variable: Productividad

Pregunta 6. ¿Considera usted que deben mejorar la calidad del producto para generar más clientes?

| Problemática | Objetivo | Estrategia | Actividades | Tiempo | Responsable | Presupuesto |
|--|--|--|--|----------------|---|--------------------|
| Mejorar la calidad del producto para generar más clientes | Contratar profesionales expertos en el tema. | Mantener al personal en constante capacitación para garantizar que se cumplan los estándares y controles de calidad. | *Capacitaciones *Revisión proceso de calidad Crear charlas y realizar talleres | Una vez al año | Administradoras, socios presidentas de las asociaciones textileras. | \$450,00 |

Pregunta 7. ¿Cree usted que la tecnología puede ser una herramienta útil para mejorar la productividad en la asociación?

| | | | | | | |
|--|--|---|---|--------------|---|----------|
| La tecnología es una herramienta útil para mejorar la productividad | Establecer uso de tecnología para mejorar la productividad | Utilizar las redes sociales como Tik tok, Facebook, Radio y Instagram para promocionar productos servicios hacia los consumidores | *Dar a conocer sus productos por las redes sociales para generar más ingresos | Cada 3 meses | Administradoras, socios presidentas de las asociaciones textileras. | \$400,00 |
|--|--|---|---|--------------|---|----------|

Pregunta 3. ¿La asociación cuenta con infraestructura física para el cumplimiento de sus actividades?

| | | | | | | |
|--|--------------------------------------|--|--|--------------|---|-----------|
| Una adecuada infraestructura física ayuda a mejorar las actividades | Fomentar la sostenibilidad ambiental | Establecer un sistema de gestión integral de residuos en la infraestructura. | *Implementación de prácticas de reducción, reutilización y reciclaje de residuos | Cada 2 meses | Administradores, presidentes y socios de las Asociaciones textileras. | \$1500,00 |
|--|--------------------------------------|--|--|--------------|---|-----------|

TOTAL = \$3,350

Fuente: Elaboración propia (2023)

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1 Conclusiones

- En conclusión, la investigación realizada ha evidenciado la importancia del liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad de las asociaciones, se ha demostrado que los presidentes(as) deben ser capaces de dirigir y guiar a los equipos de trabajo, fomentando la creatividad, la innovación, la adecuada organización, el trabajo en equipo y la comunicación entre los socios para la mejora de servicio al cliente, así lograr una mayor productividad.
- Después de aplicar el cuestionario en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, se han identificado algunos indicadores negativos que requieren ser mejorados, la falta de comunicación, motivación, toma de decisiones y mala organización, así como las condiciones salariales de los socios. Además, se ha constatado que no tienen ninguna herramienta tecnológica para la promoción de los productos y el aumento de las ventas, lo que impacta directamente en la calidad de vida de los socios y la rentabilidad de las asociaciones textiles.
- Finalmente, generamos estrategias que ayuden a optimizar los impactos negativos ya que al proponerlas estas estrategias de cada indicador nos permitirá mejorar el trabajo en los colaboradores, comunicación y mediante esto lograremos alcanzar metas y objetivos que cada asociación se ha propuesto y sobre todo podrán aprovechar las oportunidades que se presenten para lograr el éxito.

9.2 Recomendaciones

- Capacitar a los miembros de las asociaciones de manera regular (mensualmente) con el objetivo de brindar una buena atención al cliente y alta calidad del producto, a través de una buena organización, comunicación, trabajo en equipo, por tal razón la capacitación puede incluir habilidades de liderazgo y resolución de problemas, lo que permitirá mejorar la rentabilidad y productividad de las asociaciones.
- Gestionar por parte de las asociaciones textiles del cantón Latacunga, la integración de actividades que ayuden a fortalecer el trabajo en equipo, de esta manera se puede mejorar la comunicación, organización, motivación. También, las herramientas digitales como las redes sociales y publicidad en línea pueden ser muy efectivas para llegar a un público más amplio y aumentar la visibilidad de los productos, así generar más ingresos.
- Se recomienda a los presidentes(as) de las asociaciones textiles del cantón Latacunga, se oriente al personal operativo en la propuesta de estrategias de mejoramiento de la comunicación, organización.

10. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Arguello Pazmiño, A. M., & Torres Ordoñez, L. H. (2020). ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS ELEMENTOS BÁSICOS. Bolívar – Guayas: Obtenido de <http://fs.unm.edu/Administracion-de-Empresas.pdf>
- Babativa, C. (2017). Investigación Cuantitativa. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigaci%c3%b3n%20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- BALLESTEROS, J. (2021). IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN TODOS LOS NIVELES DE UNA ORGANIZACIÓN. Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8491/4/758574-2021-1-GTH.pdf>
- Benavides, A., Rosales, C., & Rojas, A. (2021). Liderazgo del equipo de dirección en el proceso administrativo del centro del poder ciudadano “Rigoberto López Pérez”, turno vespertino, ubicado en el departamento Managua, distrito I, durante el segundo semestre del año 2020. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/14874/1/14874.pdf>
- Cadena, I. E. (2017). *Liderazgo y Clima Laboral*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10019/1/T-UCE-0007-PI002-2017.pdf>
- Cadena, R. F. (2017). *Fundación Universitaria del Área Andina*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/326425966.pdf>
- Chimbo, J., & Tipán, G. (2023). “*INCIDENCIA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN EL CLIMA LABORAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PUJILÍ EN EL PERÍODO 2022-2023*”. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/10071/1/PI-002381.pdf>
- Díaz, N., Leal, M., & Urdaneta, A. (2018). ADN organizacional y productividad en las

empresas familiares. 3. Obtenido de

<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/2987/3875>

Express, A. (22 de Abril de 2019). *Liderazgo organizacional*. Obtenido de

<https://www.americanexpress.com/es-mx/negocios/trends-and-insights/articles/que-es-el-liderazgo-organizacional/>

Gavilanez, A., & Iza, C. (2022). LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU

INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO DE LOS

TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS HOTELERAS DEL CANTÓN LA

MANÁ, 2021. Obtenido de

<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/9111/1/UTC-PIM-000559.pdf>

Gómez, R. F. (2018). *ARTICULO CIENTIFICO*. Obtenido de

<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5230/1/ARTICULO%20CIEN-TIFICO-RENATO%20MOREIRA%20GOMEZ.pdf>

González, J., Guzmán, T., & Gaitán, Y. (2020). Administración de empresa. Obtenido de

<https://repositorio.unan.edu.ni/15433/1/15433.pdf>

Hernández, J. L. (2013). *repository*. Obtenido de

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4848/HernandezCuesta-JorgeLuis-2013.pdf?sequence>

Huaire, E. (2019). Método de investigación. 16. Obtenido de

<https://www.aacademica.org/edson.jorge.huair.inacio/78.pdf>

Martelo, R., Jaramillo, J., & Ospino, M. (2018). Producción científica de docentes

universitarios y estrategias para aumentarla mediante series de tiempo y MULTIPOL .

Obtenido de

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/18391611.html>

- Maya, E. M., Vasquez, E. P., Naranjo, D. C., Varela, L. C., Andrade, n. R., Valverde, L. L., . . . Patricio, A. (s.f.). *LEY DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA*. Obtenido de https://www.economiasolidaria.org/sites/default/files/Ley_de_la_economia_popular_y_solidaria_ecuador.pdf
- Mejía, E. (Mayo de 2007). *LIDERAZGO A TRAVES DE LA HISTORIA*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934058.pdf>
- Morris. (2020). *Liderazgo empresarial: características de un buen líder*. Obtenido de <https://isprox.com/el-liderazgo-empresarial/>
- Peréz, G. (2022). Proceso administrativo. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/8910-Manuscrito-49561-1-10-20220331.pdf>
- Plata, C. A. (s.f.). *LA ADMINISTRACIÓN Y EL PROCESO*. Obtenido de <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>
- Pucalipa. (2017). Obtenido de http://www.itto.int/files/itto_project_db_input/2995/Technical/Guia_Liderazgo%20Organizacional.pdf
- Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-189.pdf>
- Taiman, A. (2022). *La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativo en Educación*. Obtenido de <https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2022/04/28145648/GUIA-INVESTIGACION-DESCRIPTIVA-20221.pdf>

11 ANEXOS

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO VALIDADO POR EXPERTOS:

Instrumento: Liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad de las asociaciones textiles del cantón Latacunga, 2023.

El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre el liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad en las asociaciones textiles del cantón Latacunga. Para ello, se han diseñado dos cuestionarios de dos variables, uno dirigido a los socios de las asociaciones sobre liderazgo organizacional y otro dirigido a los presidentes(as) de las asociaciones sobre incidencia en la productividad.

Instrucciones:

Marque con una "X" el casillero que corresponde al número que considere correcto según su criterio, recuerde que cada literal consta de una sola respuesta.

(1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre

Variable 1: Liderazgo organizacional

| ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. ¿Cree usted que es importante el liderazgo organizacional en la asociación que labora? | | | | | |
| 2. ¿Usted cree que la asociación es dirigida por buenos líderes? | | | | | |
| 3. ¿El presidente(a) de la asociación asume responsabilidades y corrige sus errores? | | | | | |
| 4. ¿El presidente(a) de la asociación mantiene una buena organización y comunicación con todos los socios? | | | | | |
| 5. ¿Considera usted que la comunicación efectiva entre los presidentes y los socios puede mejorar la eficiencia laboral? | | | | | |
| 6. ¿Cree usted que es necesario que el presidente(a) este en constante capacitación y motivación para desempeñar su trabajo de manera efectiva? | | | | | |
| 7. ¿Generalmente el presidente(a) actúa como lo desean los socios? | | | | | |
| 8. ¿El líder de la asociación motiva a los socios? | | | | | |
| 9. ¿Cree usted que los ingresos que se generan en su asociación son factor motivacional? | | | | | |
| 10. ¿Considera usted que la falta de motivación puede afectar negativamente la productividad? | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 11. ¿El presidente(a) enseña, dirige, orienta y corrige las dificultades que se presentan? | | | | | |
| 12. ¿Cree usted que el buen líder puede influir en la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los socios? | | | | | |
| 13. ¿El presidente(a) plantea metas continuamente para el equipo de trabajo? | | | | | |
| 14. ¿Cree usted que es importante diseñar estrategias de liderazgo para mejorar la productividad en la asociación? | | | | | |
| 15. ¿Usted ha recibido alguna vez quejas o comentarios negativos por parte de su líder? | | | | | |
| 16. ¿Recibe orientaciones por parte de su líder para satisfacer las necesidades de los clientes? | | | | | |
| 17. ¿Usted considera que el líder presenta actitud positiva? | | | | | |
| 18. ¿Sus compañeros y usted, están dispuestos a colaborar con las decisiones tomadas por el líder? | | | | | |
| 19. ¿Cree usted que el presidente(a) toma la mejor decisión al momento de presentarse un conflicto? | | | | | |
| 20. ¿Considera que su líder tiene todas las características necesarias para ocupar el puesto? | | | | | |

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Variable 2: Productividad

| Incidencia en la productividad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. ¿En el entorno social en el cual se encuentra la asociación tiene seguridad económica? | | | | | |
| 2. ¿Genera usted ingresos de manera mensual que le permite solventar necesidades de los socios? | | | | | |
| 3. ¿La asociación cuenta con infraestructura física para el cumplimiento de sus actividades? | | | | | |
| 4. ¿Los socios se sienten motivados con el clima laboral? | | | | | |
| 5. ¿Cree usted que el trabajo en equipo y la colaboración de los socios son importantes para lograr los objetivos? | | | | | |
| 6. ¿Considera usted que deben mejorar la calidad del producto para generar más clientes? | | | | | |
| 7. ¿Cree usted que la tecnología puede ser una herramienta útil para mejorar la productividad en la asociación? | | | | | |
| 8. ¿Ha solucionado usted inconvenientes generados con los socios hacia los clientes en la entrega de los productos? | | | | | |
| 9. ¿Los socios debe proporcionar sus servicios en los plazos en que promete hacerlo? | | | | | |
| 10. ¿Los socios deben estar dispuestos a resolver las necesidades de los clientes? | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

CARTA DE ACEPTACIÓN

Latacunga 08 de febrero del 2023



MBA Santiago Ramírez

Director de la carrera de Gestión de la Información Gerencial

Presente

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que las Srtas. Ante Caillagua Fanny Maritza y Vega Romero Kateryn Soraya, Estudiante de la Carrera de Gestión de la Información Gerencial de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi que Usted Representa, ha sido aceptada para realizar su proyecto de investigación previo a su titulación de Licenciatura en Gestión de la Información Gerencial, que se llevara a cabo en nuestra Asociación de producción Textil modas y Elegancia Asomoyel.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

ING. Lorena Castro

Representante Legal de la Asociación de producción Textil modas y Elegancia

"Asomoyel".

C.I. 0502463672

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

| CRITERIOS | Apreciación Cuantitativa | | | |
|------------------------------|--------------------------|-------|---------|------------|
| | EXCELENTE | BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
| Presentación del instrumento | ✓ | | | |
| Calidad de la redacción | ✓ | | | |
| Relevancia del contenido | ✓ | | | |
| Factibilidad de aplicación | ✓ | | | |

Apreciación Cuantitativa

Es aplicable sin cambio alguno; los factores considerados están acorde a las variables de estudio de la investigación y muestra que hubo una exhaustiva revisión de la literatura.

Observaciones LINEA

Fueron solventados los observaciones planteadas.

Validado por:


Dra. Libia Dolores Almeida Lara

C.I: 050179799-7

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

| CRITERIOS | Apreciación Cuantitativa | | | |
|------------------------------|--------------------------|-------|---------|------------|
| | EXCELENTE | BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
| Presentación del instrumento | ✓ | | | |
| Calidad de la redacción | ✓ | | | |
| Relevancia del contenido | ✓ | | | |
| Factibilidad de aplicación | ✓ | | | |

Apreciación Cuantitativa

Es aplicable sin cambio alguno; los factores considerados están acorde a las variables de estudio de la investigación y muestra que hubo una exhaustiva revisión de la literatura.

Observaciones

Ninguna

Validado por:



Ing. Wilson Fabián Trávez Moreno

C.I:050185485-5

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

| CRITERIOS | Apreciación Cuantitativa | | | |
|------------------------------|--------------------------|-------|---------|------------|
| | EXCELENTE | BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
| Presentación del instrumento | / | | | |
| Calidad de la redacción | / | | | |
| Relevancia del contenido | / | | | |
| Factibilidad de aplicación | / | | | |

Apreciación Cuantitativa

Es aplicable sin cambio alguno; los factores considerados están acorde a las variables de estudio de la investigación y muestra que hubo una exhaustiva revisión de la literatura.

Observaciones

Ninguna

Validado por:


Ing. Jorge Enrique Cañar Tercero

C.I: 050260822-7

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS